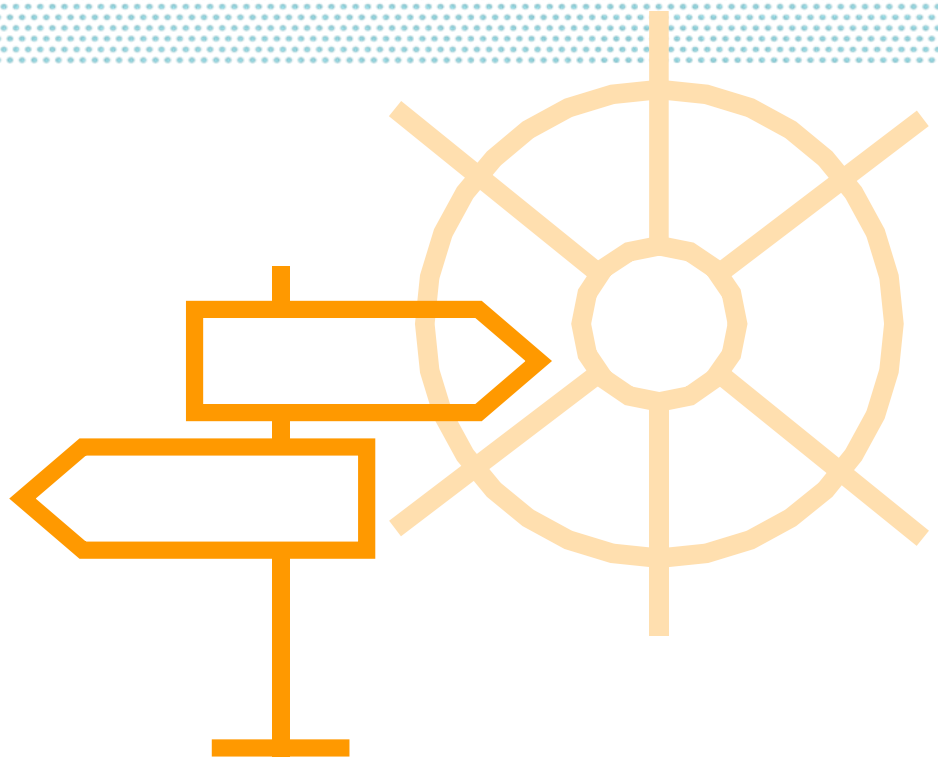


Ganz oben dabei - Konzertierte Nachwuchsförderung an der Hochschule Emden/Leer

Perspektiven der Gleichstellungsarbeit



GANZ NAH DRAN.



Vorwort

Targets, Hits und Leads – diese Begriffe aus der Erforschung von pharmakologischen Wirkstoffen beschreiben die verschiedenen Schritte der Entwicklung eines Heilmittels gegen einen Missstand. Die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Studienfächern und in den aufsteigenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ist einer der großen Missstände an Hochschulen und damit Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit. An der Hochschule Emden/Leer zeigt sich dies insbesondere in den MINT-Fächern (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). In den Fachbereichen Technik sowie Seefahrt und Maritime Wissenschaften ist dementsprechend der Frauenanteil unter den Studierenden, den Nachwuchswissenschaftler*innen und den Professor*innen sehr gering.

Das Ziel („Target“) der gleichstellungsfördernden Maßnahmen ist daher, mehr Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen und darauf aufbauend für eine Professur im MINT-Bereich zu qualifizieren. Gleiches gilt für mehr Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in anderen Disziplinen. (siehe Kapitel 1.2). In der Fachliteratur wurden bereits umfangreich Erklärungsmuster beschrieben und Ansatzpunkte („Hits“) zur Erreichung des Ziels entwickelt (siehe Kapitel 1.2). Für die Hochschule Emden/Leer gilt es immer wieder, mit Blick auf die spezifischen Gegebenheiten einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, die optimalen Strategien und Maßnahmen zu ergreifen, um mit entsprechenden Leitstrukturen („Leads“) den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern (siehe Kapitel 1.3.).

Die Entscheidung für ein bestimmtes Ausbildungs- oder Studienfach und die weitere berufliche Karriere hängt in der Realität von vielen Faktoren ab. Daher ist ein kausaler bzw. linearer Zusammenhang zwischen Maßnahmen und deren Auswirkung auf persönliche Entscheidungen nicht herzustellen. Dennoch ist eine Bildungsinstitution wie die Hochschule Emden/Leer gefordert möglichst umfassend Entscheidungswege des wissenschaftlichen Nachwuchses zu begleiten. Idealerweise ergibt sich ein Muster der konzertierten Nachwuchsförderung mit Angeboten, die inhaltlich abgestimmt sind und mit ihrer Ausrichtung auf verschiedene Altersgruppen und Qualifikationsstufen aufeinander aufbauen. Erste Ansatzpunkte hierfür werden in der vorliegenden Publikation beschrieben (siehe Kapitel 2) und in ihrer Wirksamkeit eingeschätzt (siehe Kapitel 3). Damit knüpfen wir an die Veröffentlichung „Frauen für die Wissenschaft – Wissenschaft für Frauen“ an, in der anhand von zwölf Porträts wissenschaftliche Karrieren beschrieben wurden. Im Folgenden werden einzelne Maßnahmen in ihrem Konzept, ihrer Zielgruppe und in ihren bisher nachweislichen Auswirkungen dargestellt und in einen Zusammenhang gebracht.

Inhalt

1. Ausgangslage	4
1.1 Der Stand der Dinge: Geschlechtersegregation im Erwerbsleben und an Hochschulen	4
1.2 Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft.....	7
1.3 Ansätze zur Akquirierung von Studierenden und Nachwuchsförderung an der Hochschule Emden/Leer	9
2. Maßnahmen	12
2.1 Kinder (Kindergarten und Grundschule).....	12
2.1.1 Beispiel Familienservice.....	12
2.1.2 Weitere Angebote für Kinder	14
2.2 Schüler*innen (bis Mittelstufe)	15
2.2.1 Beispiel Zukunftstag	15
2.2.2 Weitere Angebote für Schüler*innen.....	19
2.3 Studieninteressierte (Oberstufe).....	22
2.3.1 Beispiel Niedersachsen-Technikum	22
2.3.2 Weitere Angebote für Studieninteressierte.....	27
2.4 Studierende.....	28
2.4.1 Beispiel fem:talent.....	28
2.4.2 Weitere Angebote für Studierende	31
2.5 Promotionsinteressentinnen und Promovendinnen.....	32
2.5.1 Beispiel Spitzenpersonal	32
2.5.2 Weitere Angebote für Promotionsinteressierte und Promovierende	34
3 Wirksamkeitsüberprüfung ausgewählter Gleichstellungsmaßnahmen	35
4 Fazit – Empfehlungen – Ausblick	37
Literatur.....	40
Tabellen und Abbildungen.....	43

1. Ausgangslage

1.1 Der Stand der Dinge: Geschlechtersegregation im Erwerbsleben und an Hochschulen

Die **berufliche Geschlechtersegregation** unter binären Gesichtspunkten, also die Trennung von erwerbstätigen Männern und Frauen in unterschiedliche Berufsgruppen, ist ein Phänomen, welches sich auf den Arbeitsmärkten weltweit beobachten lässt. Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Segregation in Deutschland auf einem verhältnismäßig hohen Niveau liegt (vgl. Micus-Loos/Plöber 2015: 2). Dies zieht weitreichende Konsequenzen nach sich: Geschlechtlich codierte Prozesse in der Berufswahl haben häufig soziale Ungleichheiten im Erwerbsleben zur Folge „in Bezug auf Sozialstatus, die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Chancen auf Weiterqualifikation“ (ebd. 2015: 1). Zumeist betreffen diese Konsequenzen Frauen, die in schlechter bezahlten und weniger prestigeträchtigen Berufen stärker vertreten sind. Dies äußert sich in **Gleichstellungslücken**, die mit Schlagworten wie Gender Pay Gap oder Gender Pension Gap beschrieben werden (vgl. Lott et al. 2022). Neben einem Mangel an Chancengleichheit und gleichwertigen Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung signalisiert die geschlechtsspezifische Berufswahl auch volkswirtschaftliche Nachteile. In Hinblick auf den Fachkräftemangel beispielsweise im Bereich der Pflege oder den Ingenieur*innenwissenschaften trägt sie zu einem Verlust an potentiellen Fachkräften bei (vgl. Hausmann/Kleinert 2014: 2). Zudem weisen zahlreiche Studien, wie zum Beispiel von McKinsey aus dem Jahr 2017, darauf hin, dass gemischtgeschlechtliche Teams bessere Ergebnisse für Unternehmen erzielen (vgl. McKinsey 2017: 13). Aufgrund der beruflichen Geschlechtersegregation kann Durchmischung auf bestimmten Gebieten jedoch, wenn überhaupt, nur marginal erfolgen.

Ein Grundstein für die Geschlechtersegregation wird bereits bei der Wahl der Ausbildung oder des Studiums gelegt. Statistiken belegen, dass sich junge Frauen und Männer bei der Wahl eines Ausbildungsberufes überwiegend auf nur wenige typische „Männer“- oder „Frauenberufe“ konzentrieren (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut 2021). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Wahl des Studienfachs. Studienanfängerinnen entscheiden sich oftmals für Fächer mit hohem Frauenanteil, wie Sprach- und Kulturwissenschaften oder Gesundheit und soziale Dienste: Sieben der zehn bei Studienanfängerinnen beliebtesten Fächer weisen bereits eine deutliche Überrepräsentanz von mehr als 60% Studentinnen auf. Währenddessen sind Frauen in den Ingenieur*innenwissenschaften oder im Fach Informatik deutlich schwächer vertreten. Männer studieren dagegen tendenziell Fächer mit einem traditionell hohem Männeranteil. Vor allem MINT-Fächer sind männlich dominiert (siehe Tabelle 1). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern zwar vor allem in Physik, jedoch nicht in bspw. Biologie unterrepräsentiert sind. Das Fach Mathematik, das zuweilen den MINT-Fächern zugerechnet wird, hat einen fast ausgeglichenen Anteil von studierenden Frauen und Männern (Statistisches Bundesamt 2021).

Neben dieser **horizontalen Segregation** bezüglich der Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Arbeitsgebiete und Branchen zeigt sich auch eine **vertikale Segregation** auf dem Arbeitsmarkt. So besetzen Frauen seltener als Männer Führungspositionen und sind seltener als Gründerinnen tätig (vgl. Lott et al. 2022: 19; KfW Bankengruppe 2021: 5). Auch in den Vorständen und Aufsichtsräten der größten deutschen Unternehmen sind Frauen trotz eines steigenden Anteils nach wie vor unterrepräsentiert (vgl. Kirsch/Sondergeld/Wrohlich 2022).

Studienfachwahl in Deutschland nach Geschlecht, WS 2020/21

Rang	Frauen	Frauen-anteil*	Männer	Frauen-anteil*
1.	Betriebswirtschaftslehre	47 %	Betriebswirtschaftslehre	47 %
2.	Psychologie	74 %	Informatik	17 %
3.	Rechtswissenschaften	56 %	Maschinenbau/-wesen	11 %
4.	Medizin (Allgemeinmedizin)	64 %	Rechtswissenschaft	56 %
5.	Soziale Arbeit	77 %	Wirtschaftsinformatik	19 %
6.	Germanistik / Deutsch	78 %	Wirtschaftsingenieur*innenwesen	21 %
7.	Erziehungswissenschaften	78 %	Wirtschaftswissenschaften	43 %
8.	Wirtschaftswissenschaften	43 %	Elektrotechnik / Elektronik	11 %
9.	Biologie	65 %	Bauingenieur*innenwesen	30 %
10.	Anglistik/ Englisch	71 %	Medizin (Allgemeinmedizin)	64 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021, Eigene Darstellung. Blau markiert sind die Fächer, die durch ein Geschlecht dominiert sind (Frauenanteil über 60% oder unter 40%); * Gesamtanteil der Studentinnen im Studienfach (alle Semester)

Tabelle 1 Studienfachwahl in Deutschland nach Geschlecht, WS 2020/21

Zudem zeigen sich in den **wissenschaftlichen Laufbahnen**, auf den verschiedenen Qualifizierungsniveaus, die auf das Studium folgen, Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Zur Beschreibung der akademischen Karriere von Frauen über die Qualifikationsstufen hinweg hat sich der Begriff **der Leaky Pipeline** etabliert. Mit dem Begriff wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachgebieten zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist (vgl. Universität Paderborn o.J.).

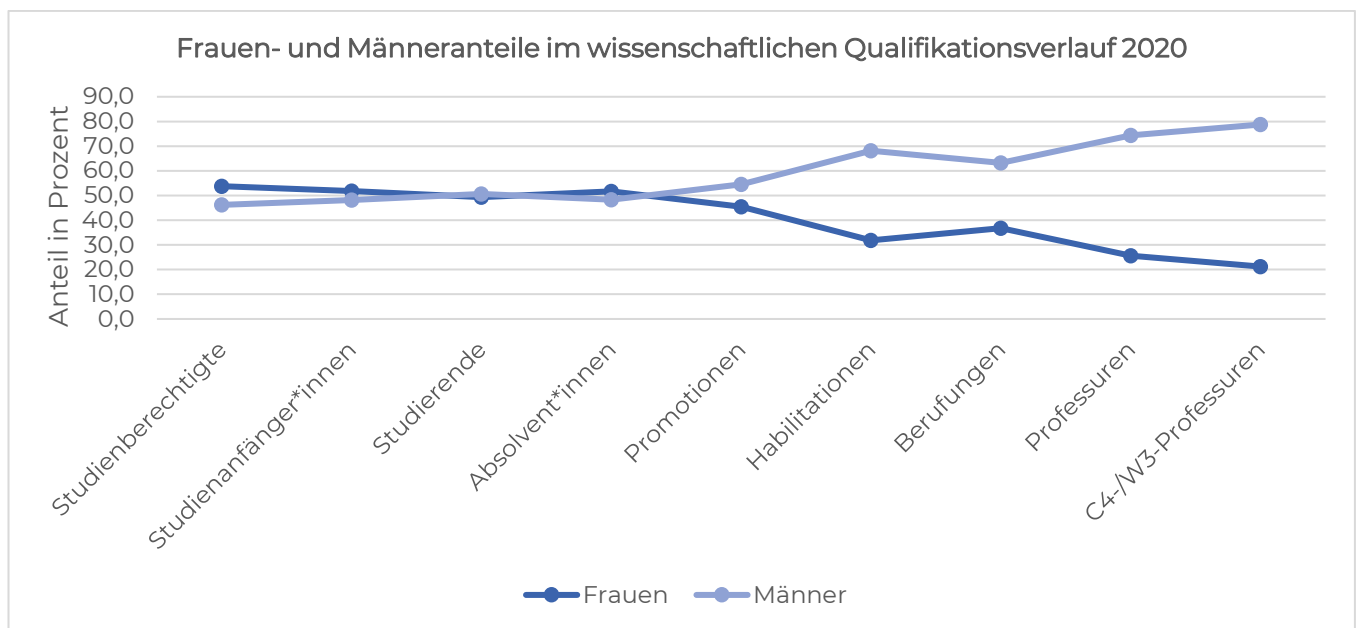


Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf 2020, Quelle: Statistisches Bundesamt / GWK, Berechnungen des CEWS, Eigene Darstellung (vgl. CEWS 2022)

Im aktuellen **CEWS-Ranking**, einem langjährigen und etablierten Instrument zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, liegt die Hochschule Emden/Leer in der Spitzengruppe was den Anteil an weiblichem hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal angeht. Bezogen auf den Anteil an Professorinnen und der Steigerung des Anteils an hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal sowie des Frauenanteils an Professuren seit 2014 gehört Emden/Leer zur Mittelgruppe. Insgesamt liegt die Hochschule damit in Ranggruppe 4 von insgesamt 9 im bundesweiten Vergleich mit allen Fachhochschulen und Verwaltungshochschulen und im oberen Drittel der sechs niedersächsischen Fachhochschulen (vgl. Löther 2021).

Die **internen Auswertungen der Hochschule Emden/Leer** (Genderberichte und Personalstatistik) zeigen ein differenziertes Bild der Entwicklung des Frauenanteils an Studierenden und Professorinnen. Der Professorinnenanteil hat sich von 2011 bis 2021 von 22 auf 25 Prozent erhöht. Insbesondere im Fachbereich Technik hat sich der Anteil der Frauen unter den Professuren von 5 auf 12 Prozent mehr als verdoppelt, so dass Professorinnen aus dem Fachbereich Technik inzwischen ca. 23 % aller Professorinnen an der Hochschule ausmachen. Von den 58 Professuren im Fachbereich Technik sind im Jahr 2021 sieben durch Frauen besetzt. Im Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften haben nach wie alle 10 Professuren Männer.

Die Entwicklung an der Hochschule Emden/Leer zeigt damit durchaus positive Tendenzen. Dennoch ist der Anteil von Frauen weiterhin gesamt gesehen viel zu gering.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Studienanfängerinnen FB T	k. A.	18%	21%	23%	24%	23%	22%	25%	23%	20%	26%	23%
Studienanfängerinnen FB SMW	k. A.	25%	28%	24%	20%	32%	32%	32%	21%	33%	21%	19%
Studentinnen FB T	k. A.	k. A.	19 %	20%	21%	22%	22%	23%	22%	22%	22%	22%
Studentinnen FB SMW	k. A.	k. A.	28%	29%	26%	27%	29%	29%	27%	29%	26%	20%
Absolventinnen FB T	23%	18%	21%	23%	14%	23%	21%	23%	21%	23%		22%
Absolventinnen FB SMW	11%	16%	15%	32%	40%	29%	33%	23%	23%	35%		34%
Professorinnen FB T	k. A.	5% 3 von 55	k. A.	7% 4 von 55	k. A.	9% 5 von 55	9% 5 von 58	14% 8 von 57	14% 8 von 58	13% 8 von 63	12% 7 von 59	12% 7 von 58
Professorinnen HS gesamt	k. A.	22% 23 von 103	k. A.	24% ²⁶ von 107	k. A.	23% 24 von 106	22% 25 von 112	25% 27 von 107	25% 27 von 110	23% 26 von 113	25% 29 von 114	25% 30 von 118
Anteil T-Professorinnen an allen Professorinnen	k. A.	13%	k. A.	15%	k. A.	21%	29%	30%	30%	31%	24%	23%

Tabelle 2 Studentinnen und Professorinnen in den MINT-Fachbereichen an der Hochschule Emden/Leer

Eine Planungsgröße für die künftigen Studierendenzahlen ist die **demografische Entwicklung** im Einzugsgebiet der Hochschule. Die Kultusministerkonferenz lässt regelmäßig die Zahl der Schüler*innen

und Schulabsolvent*innen vorausberechnen. Demnach nimmt aktuell die Zahl der Schulabsolvent*innen mit Hochschulreife und Fachhochschulreife bis 2026 ab und wird sich bis 2030 auf dem Niveau von 2018 stabilisieren (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder 2019). In Niedersachsen wird die absolute Zahl von 44170 (2021) auf 42720 (2030) Schulabsolvent*innen sinken. Dabei wird der Anteil der Absolvent*innen mit Hochschulreife und Fachhochschulreife an der gleichaltrigen Bevölkerung in Niedersachsen von 2021 bis 2030 von 56,5% auf 61,1 % steigen. Die Hochschule Emden/Leer wird somit weiterhin im regionalen bzw. nationalen Wettbewerb stehen, um ihre aktuellen Studierendenzahlen in Höhe von 4200 eingeschriebenen Personen im Wintersemester 2022/23 zu halten.

Unser „**Target**“, um im Bilde der pharmakologischen Wirkstoffforschung zu bleiben, ist es folglich Mädchen und Frauen verschiedenen Alters und verschiedener Qualifikationsstufen zum einen so zu fördern, dass diese ein Studium abseits geschlechtlicher Rollenbilder wählen und sie gezielt für den Bereich MINT zu motivieren und zum anderen bei der wissenschaftlichen Karriere auf höheren Qualifikationsstufen in allen Fachgebieten zu unterstützen und zu ermutigen. Damit soll der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft entgegengewirkt werden.

1.2 Erklärungen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Warum sind Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert? Eva Blome et al. (2013) machen sechs unterschiedliche Kategorien von Erklärungen aus und verdeutlichen damit die Vielfalt der Forschungsansätze zu dem Thema:

Erstens existieren individualpsychologische Erklärungsmuster, die den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft auf **individuelle Einstellungen und Handlungsweisen** zurückführen, z.B. dass Frauen weniger karrierebewusst seien oder ein geringeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten hätten. Auch wenn Erklärungen auf dieser Ebene relativ veraltet sind, halten sie sich im gegenwärtigen Diskurs um Frauen in der Wissenschaft hartnäckig. Problematisch ist, dass sie die äußeren Rahmenbedingungen für Frauen in der Forschung nicht berücksichtigen und nicht dem Wissenschaftsbetrieb oder der Gesellschaft Defizite zuweisen, sondern den Frauen selbst (vgl. Blome et al. 2013: 58 f.).

Zweitens lässt sich die „Leaky Pipeline“ dadurch begründen, dass weibliche Lebenswege, welche sich im Gegensatz zu männlichen Biographien stärker an der Familie orientierten, schwieriger mit den Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere vereinbar seien. So zeichnet sich die Wissenschaft durch eine Arbeitskultur aus, die ein besonders starkes Engagement erfordert und in der quantitative Faktoren, wie die Anzahl an Publikationen, häufig zur Bewertung von Leistungen herangezogen werden. Dass Frauen noch oft in eine **traditionelle familiäre Arbeitsteilung** eingebunden sind und öfter als Männer Sorgearbeit übernehmen, erschwert ihnen die **zeitliche Vereinbarung von Beruf und Familie**. Frauen treten in Anbetracht dessen häufiger von beruflicher Verantwortung zurück (vgl. ebd.: 59 f.).

Ein *dritter* Erklärungsansatz geht davon aus, dass Frauen und Männer durch unterschiedliche **Sozialisation** verschiedene „Geschlechterkulturen“ ausbilden. Die männlich dominierte Wissenschaft sei geprägt durch eine männliche Kultur der Konkurrenz und des Machstrebens, an die sich Frauen schwieriger anpassen könnten. Die Fremdheit der Frauen bedeutet ein Hemmnis von innen (gehöre ich hier her?) aber auch einen Ausschluss von außen, durch die etablierte In-Group der Männer (vgl. ebd.: 60 f.).

Viertens weisen Studien auf das Phänomen der „**homosozialen Kooptation**“ hin, der zufolge Menschen dazu neigen jene in die eigene Gruppe aufzunehmen, die ihnen ähnlich sind. Im männlich dominierten

Wissenschaftsbetrieb bedeutet dies: Männer fördern Männer und nehmen Männer in ihre (informellen) Netzwerke auf. Solange Männer in Führungspositionen stehen, haben Frauen es schwerer im Wissenschaftsbetrieb aufzusteigen (vgl. Blome et al. 2013: 61 f.).

Fünftens gibt es Ansätze, die der Wissenschaft eine Reproduktion **geschlechtlicher Machtverhältnisse** zuschreiben. Ebenso wie in anderen gesellschaftlichen Sphären herrschen auch im Wissenschaftsbetrieb tradierte Werte und Normen, die Männer einschließen und bevorteilen und Frauen ausgrenzen und diskriminieren. Frauen stellen eine Bedrohung der bestehenden Ordnung dar, weshalb die privilegierte Stellung der Männer (auch unbewusst) verteidigt wird (vgl. ebd.: 62 f.).

Zuletzt behindern *sechstens* **Stereotype und Gender Bias**, also bewusste oder unbewusste Vorurteile, dass Frauen in der Wissenschaft aufsteigen. Es sind Vorurteile, die Frauen außerhalb der Wissenschaft verorten und Wissenschaft männlich konnotieren, bspw. in Form der Annahme, dass Frauen weniger technisch begabt oder weniger durchsetzungsstark seien. Beeinflusst durch diese Vorurteile werden die Leistungen von Frauen häufig schlechter bewertet als die von Männern, was sich auch in der Besetzung von Stellen und Positionen in der Wissenschaft widerspiegelt (vgl. ebd.: 63-67).

Sucht man nach den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und für das Ausscheiden der Frauen auf den steigenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, lassen sich diese nicht oder nicht nur auf Seiten der Frauen und ihren individuellen Lebensumständen suchen. Stereotype und Gender Bias sind hartnäckig und müssen auf Seiten von Entscheidungsträger*innen und Personalverantwortlichen im Wissenschaftsbetrieb dringend reflektiert werden, um einer Voreingenommenheit gegenüber Frauen entgegenzuwirken. Zum Beispiel ist das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht per se eines der Frauen und vermeintlich falsch gewählter Prioritäten, sondern vor allem eines geringer Familienfreundlichkeit im Wissenschaftsbetrieb, die sich u.a. in befristeten Arbeitsverhältnissen äußert. Letztendlich **wirken mehrere Barrieren individuell aber vor allem strukturell zusammen** und müssen in den Blick genommen werden. So gibt es auch zwischen den verschiedenen Erklärungsmustern Überschneidungen (vgl. ebd.: 56).

Zu hinterfragen bleibt, wie viel Gewicht das Geschlecht einer Person bei den Hürden, auf die sie trifft, einnimmt. So wirken immer auch mehrere Ungleichheitskategorien und Diskriminierungsformen zusammen (Intersektionalität). Zum Beispiel kann die wissenschaftliche Karriere für eine weiße Frau aus einem akademischen Umfeld leichter zu realisieren sein, als für eine Frau aus einer Arbeiterfamilie mit Migrationsgeschichte. Die individuellen Umstände sind verschieden und Frauen sind keine homogene Gruppe. Dies bedeutet auch, dass bei der Konzeption gleichstellungsfördernder Maßnahmen eine **intersektionale Perspektive** mitgedacht werden muss.

1.3 Ansätze zur Akquirierung von Studierenden und Nachwuchsförderung an der Hochschule Emden/Leer

Das Konzept der Nachwuchsförderung der Gleichstellungsstelle legt in einem ersten Schritt den Fokus auf individualpsychologische und sozialisationstheoretische Erklärungsmuster. Daher werden gezielt Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene angesprochen und über eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich informiert und möglichst motiviert. Bei der Zielgruppe wird Wert daraufgelegt, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken und damit **Selbstwirksamkeitserfahrungen** zu ermöglichen sowie einer geschlechtsspezifischen Sozialisation und einem möglichen Fremdheitsgefühl im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich entgegenzuwirken.

Die folgenden drei Punkte skizzieren das zugrundeliegende Leitmotiv der Nachwuchsförderung insbesondere in der Ansprache junger Menschen:

- (1) gezielte Ermutigung einzelner Kinder/Jugendlicher geschlechtsuntypische Berufe kennenzulernen
- (2) Einsatz methodischer Vielfalt zur Ansprache unterschiedlicher Rezeptions- und Lerntypen und
- (3) Formulierung konkreter Angebote und weiterer Kontaktmöglichkeiten zu der Hochschule, um idealerweise gewecktes Interesse zu fördern.

Dabei beruht das Konzept auf der Annahme, dass entsprechende Angebote und Botschaften **kontinuierlich für verschiedene Alters- und Qualifikationsstufen** aufbereitet werden müssen, um im Einzugsgebiet der Hochschule Emden/Leer aber auch überregional wahrgenommen zu werden.

Es werden zum einen hochschulweite Veranstaltungen und Projekte organisiert, bei denen die Gleichstellungsarbeit als begleitende Einrichtung auftritt, zum anderen werden aber auch Angebote direkt von den Gleichstellungseinheiten entwickelt und durchgeführt.

In der Regel richten sich die Angebote der Gleichstellungsstelle an Frauen und Mädchen bzw. es handelt sich um **monoedukative Maßnahmen**. Diese bieten den Vorteil, den Teilnehmenden einen geschützten Raum bzw. Freiraum zu bieten, in dem sie sich unabhängig von bestehenden geschlechtlichen Stereotypen verhalten und ihre Potenziale losgelöst von Rollenbildern entdecken können (Graff 2011: 199 f.). Insbesondere MINT-Fächer werden als typisch männlich gesehen. Bei gemischtgeschlechtlichen Angeboten in einem derart männlich geprägten Feld neigen Jungen und Mädchen bzw. Männer und Frauen dazu ein stereotypes Verhalten zu reproduzieren:

„In der Praxis äußert sich dieses Verhalten beispielsweise dadurch, dass in gemischten Gruppen die Jungen häufig diejenigen sind, die den aktiven Part übernehmen. Sie programmieren, führen die Experimente durch oder bauen die Bausätze zusammen. Die Mädchen jedoch nehmen eine eher passive Rolle ein – sie übernehmen Hilfstätigkeiten, messen, wiegen und protokollieren die Ergebnisse.“ (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2019: 43)

Dem gegenüber können monoedukative Angebote dazu beitragen, die „dominierende Koppelung von Männlichkeit und Technik“ (ebd.) aufzubrechen. In einem monoedukativen Setting wird eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung unterbunden. Dies lässt sich auch auf andere Kontexte übertragen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie Wissenschaft oder Führung.

Manchmal stößt die monoedukative Ausrichtung von Angeboten der Nachwuchsförderung auf Unverständnis und es wird befürchtet, Geschlecht überzubetonen. Einer „Dramatisierung von Geschlecht“ (Cremers 2014: 118) lässt sich jedoch vorbeugen, indem innerhalb gleichgeschlechtlicher Gruppen über das Thema Diversität reflektiert wird. So lassen sich Unterschiede innerhalb der Gruppe

thematisieren, um zu verdeutlichen, dass es sich keinesfalls um eine homogene Einheit handelt.¹ Die Teilnehmenden sollen erleben, dass keine naturgemäße Verteilung von Fähigkeiten oder Interessen zwischen den Geschlechtern existiert. So kann zu einer „Entdramatisierung von Geschlecht“ (Debus/Stuve/Budde 2014: 11), also einem Abmildern geschlechtlicher Grenzziehungen in den Köpfen, beigetragen werden.

Darüber hinaus ist es nicht so, dass geschlechtliche Stereotype in gemischtgeschlechtlichen Gruppen keine Rolle spielen würden. Bei allen Maßnahmen zur Nachwuchsförderung, ob nun in gemischten Gruppen oder monoedukativ, sollte auf eine **gendersensible Gestaltung** geachtet werden. Die Gleichstellungsstelle bietet anderen Abteilungen hierbei Unterstützung an. Hilfreich für eine gendersensible Ausgestaltung ist es, wenn die Teilnehmer*innen Personen kennenlernen, die einen vermeintlich geschlechtsuntypischen Berufsweg gewählt haben und als „Rolemodels“ dienen können (vgl. Debus/Stuve/Budde: 13). Zudem sollten die Veranstalter*innen selbst Genderkompetenz besitzen: Sie sollten Kenntnis von geschlechtlichen Stereotypen haben und es vermeiden, diese in Sprache, Auftreten oder Arbeitsmethoden zu aktualisieren. Unabdingbar ist es, den Teilnehmer*innen praktische Erfahrungen zu ermöglichen, anstatt sie als passive Zuschauende zu behandeln. Dadurch wird es vermieden, Vorstellungen unterschiedlicher Domänen von Männern und Frauen zu reproduzieren, die z.B. Mädchen aus naturwissenschaftlich-technischen und Jungen aus sozial-fürsorgenden Berufen ausschließen. Zudem erscheint durch die praktische Einbindung und Wissensvermittlung der Beruf/das Studium als erlernbar und nicht wesensmäßig durch das Geschlecht bestimmt (vgl. Schmid-Thomae 2012: 145 f.; Schmid-Thomae 2014).

Insgesamt vertritt die Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer **eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Gleichstellungspolitik** (vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen 2021: „Eindeutig Queer“, 32 f.). Daher wird im Rahmen des Arbeitsfeldes „Respektvoller Umgang“ über Materialien und Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung informiert und sensibilisiert. Die Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt ist eine der Grundannahmen der Konzeption von Maßnahmen. Der Beitrag der Gleichstellungsarbeit zur Nachwuchs- und Karriereförderung konzentriert sich auf Maßnahmen, die der Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen entgegenwirken. Demnach stehen die Angebote allen Personen mit weiblicher geschlechtlicher Identität offen.

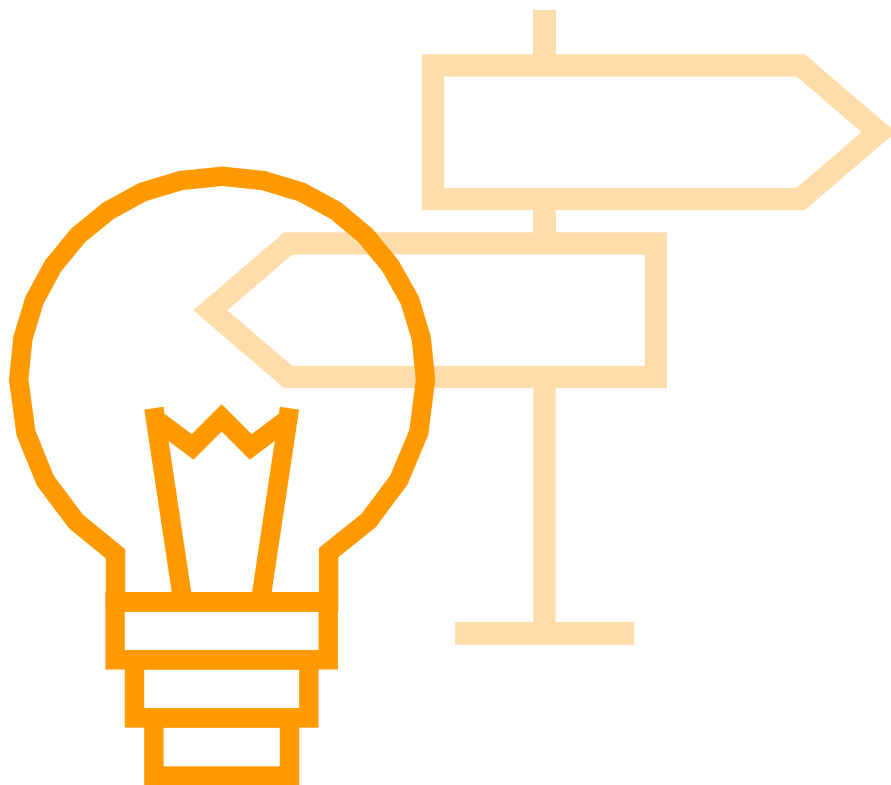
Bei der Durchführung von Maßnahmen der Gleichstellungsstelle wird Wert auf ein **Qualitätsmanagement** gelegt, d.h. die Verfahrensabläufe werden festgelegt und Evaluationen der Maßnahmen durchgeführt. In den folgenden Kapiteln wird dies für die drei Angebote Zukunftstag, Niedersachsen-Technikum und fem:talent Stipendien beschrieben. Darüber hinaus stellt interne und externe Kommunikation die Öffentlichkeitsarbeit sicher. Ziel ist es, das Engagement der beteiligten Hochschulangehörigen Wert zu schätzen, gleichzeitig aktuelle genderspezifische Informationen und Forschungsergebnisse praxisnah aufzubereiten.

Das Konzept der Nachwuchsförderung zielt in einem zweiten Schritt darauf ab, **für die kulturellen und strukturellen Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen zu sensibilisieren**, innerhalb der Hochschule aber auch in externen Kooperationspartnerschaften mit Schulen und Unternehmen, sowie weiteren Multiplikationsstellen. Daher werden die in Kapitel 2 vorgestellten Maßnahmen für Schüler*innen, Studieninteressierte und Studierende durch zwei weitere Ansätze zur Förderung gerahmt. Der Familienservice der Hochschule Emden/Leer nutzt seine Angebote, um frühzeitig Inhalte aus den verschiedenen Fachbereichen der Hochschule vorzustellen. Dies beinhaltet auch die MINT-Förderung bereits bei Kindern im Kindergarten – und Grundschulalter (siehe Kap. 2.1.). Gegen Ende des Studiums fördert das

¹ Beispielsweise durch eine Diskussion in der Gruppe darüber, welche Faktoren die Berufs-/Studiumswahl beeinflussen. Dabei wird deutlich, dass abseits vom Geschlecht auch individuelle Interessen, Begabung, Hobbies und Zukunftswünsche relevant sind, welche in der Gruppe ganz verschieden ausgeprägt sind (vgl. Debus/Stuve/Budde 2014: 11 ff.).

Projekt „Spitzenpersonal“ den wissenschaftlichen Nachwuchs über eine Promotionsberatung und begleitende Veranstaltungen zur Unterstützung auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere. Dieses Angebot wird in Kap 2.5 in seiner Grundintention beschrieben.

Neben den Angeboten, die unmittelbar auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses abzielen ist an dieser Stelle zu betonen, dass angesichts struktureller Hürden für Frauen auch passende Rahmenbedingungen innerhalb der Hochschule bestehen müssen, die ein erfolgreiches Studium und eine wissenschaftliche Karriere erst ermöglichen. So kann Frauenförderung nicht gelingen, wenn eine Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie verunmöglicht wird oder das Studien- und Arbeitsumfeld von Diskriminierung geprägt ist. Der Familienservice der Gleichstellungsstelle leistet mit Betreuungs- und Vernetzungsangeboten für Personen mit Nachwuchs oder pflegebedürftigen Angehörigen einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit. Zudem wird seitens der Gleichstellungsstelle mit Maßnahmen zur Sensibilisierung gegenüber und Sanktionierung von sexualisierter Diskriminierung ein respektvoller und diskriminierungsarmer Umgang an der Hochschule Emden/Leer gefördert. Dies schließt über den Diskriminierungsschutz der Hochschule auch andere Formen der Diskriminierung ein (siehe [Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Hochschule Emden/Leer](#)). Weiterhin wird als dritte Rahmenbedingung die Beteiligungskultur an der Hochschule über gezielte Aktionen insbesondere im Zusammenhang mit den Hochschulwahlen gestärkt.



2. Maßnahmen

Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Emden/Leer unterstützt und begleitet die Nachwuchsförderung über verschiedene Maßnahmen, die sich gezielt an einzelne Altersgruppen und Qualifikationsstufen richten. Möglich wird dies über die finanzielle Förderung durch Dritt- und Sondermittel. So hat sich die Hochschule Emden/Leer 2014 und 2019 beim Professorinnenprogramm II bzw. III des Bundes und der Länder beworben. Positive Begutachtungen sowie die Neuberufungen von Professorinnen in den entsprechenden Förderzeiträumen, ermöglichten die Ausgestaltung verschiedener Projekte an der Hochschule Emden/Leer zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern / der Geschlechter und damit die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 (3) NHG.

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Wissenschaftlichen Nachwuchses in Bezug auf verschiedene Altersgruppen und Qualifikationsniveaus dargestellt.

2.1 Kinder (Kindergarten und Grundschule)

2.1.1 Beispiel Familienservice

Die geschlechtersensible Arbeit an der Hochschule Emden/Leer beginnt bereits im Kindergarten- und Grundschulalter über den Familienservice der Gleichstellungsstelle. Dieser **adressiert (zukünftige) Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern) und/oder pflegebedürftigen Angehörigen**. Im Mittelpunkt

der Angebote zur Vernetzung, Beratung, Information, Infrastruktur, Betreuung und Öffentlichkeitsarbeit steht die **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**. Eine spielerische Heranführung an MINT-Themen und andere Aspekte aus den Inhalten der Studiengänge sowie eine Stärkung der Sozialkompetenz erfolgt insbesondere durch Betreuungsangebote, über die Kinderhomepage „HSKids@Home“ und durch den Familien-Hochschulpfad am Campus Emden.

In den Oster-, Sommer- und Herbstferien bietet der Familienservice sowohl eine Ferienbetreuung als auch ein Ferienprogramm an. Beide Angebote richten sich an schulpflichtige Kinder bis 12 Jahren. Bei Betreuungsengpässen, beispielsweise aufgrund von Kita-Ferien, können nach Absprache auch jüngere oder ältere Kinder betreut werden. Im Gegensatz zu dem Ganztagsangebot der Ferienbetreuung, besteht das Ferienprogramm aus einzelnen Programmpunkten am Vormittag. Zudem bietet der Familienservice eine Betreuung bei ausgewählten Veranstaltungen der Hochschule am Nachmittag an. Bei allen Betreuungsformen steht inhaltlich insbesondere die **Förderung von MINT-Interesse und Sozialkompetenz** im Vordergrund. Organisatorisch bilden Betreuungsangebote für Hochschulangehörige und -mitglieder eine Entlastung wodurch die Formate des Familienservice eine Doppelfunktion in der Nachwuchsförderung einnehmen.



Im Labor digitale Signalverarbeitung (Quelle: Familienservice)

Während der Betreuungen werden die Ressourcen der Hochschule genutzt. Kinder erkunden den MINT-Bereich beispielsweise durch eine Schnitzeljagd über das Hochschulgelände, dürfen Labore besuchen und Experimente mitmachen, testen 3D-Drucker oder besuchen den Schifffahrtssimulator. Zur Stärkung der Sozialkompetenz werden Selbstbehauptungs-, Bewegungs-, Resilienzübungen angeboten sowie Inklusion erlebbar gemacht.



Helikopter mit Solarantrieb (Fotograf: Mario Dirks)

Während der COVID-19-Pandemie mussten viele Betreuungsformate entfallen.

Aus diesem Grund wurden besonders viele **digitale Angebote** für Kinder von Hochschulmitgliedern/-angehörigen erarbeitet und einem breiten Publikum online zugänglich gemacht. Es entstand eine Kinderhomepage „HSKids@Home“ mit Experimenten, Knotenkunde, Yoga, den Themen Nachhaltigkeit und Internationalität etc. Kinder können mit Unterstützung eines Erwachsenen Anleitungen herunterladen und Ideen der genannten Bereiche zu Hause umsetzen. Bei der Erstellung wurde besonders auf eine große Altersspanne (Kindergarten- bis Grundschulalter), eine einfache Handhabung (Alltagsgegenstände) und die zwei Fokusthemen (MINT, Sozialkompetenz) geachtet. Ergänzend zum digitalen Angebot sind drei Broschüren (1) HSKids@Home, (2) HSKids@Home maritime und (3) HSKids@Home Vielfalt erstellt worden. Diese werden bei Veranstaltungen und Betreuungen ausgelegt oder z.B. die Experimente lassen sich gemeinschaftlich durchführen.

Eine weitere Maßnahme, um Kinder und deren Familien für die Lehrgebiete und die Querschnittsthemen der Hochschule zu interessieren ist der **Lehrpfad** auf dem Campus Emden. An insgesamt 15 Stationen lernen Familien vieles über Solar- und Windenergie, Wetterstationen, Fahrräder, Bienen und Insekten, Grachten, Blockheizkraftwerke sowie Nachhaltigkeit und Gleichstellung. Die Stationen bestehen aus Tafeln mit allgemeinen Informationen zum jeweiligen Thema und einem Bezug zur Hochschule Emden/Leer. Kinder können zudem kindgerecht erlernen was ein Studium ist. Um ein breites Publikum anzusprechen wurde der Familien-Hochschulpfad zudem in die Kinderinternetseite HSKids@Home digital integriert.

2.1.2 Weitere Angebote für Kinder

Die genannten Angebote des Familienservice dienen der Entlastung von Familien und damit der Erhöhung der Studier- und Arbeitsfähigkeit. Gleichzeitig sind sie frühe Angebote, um bereits Kinder im Kindergarten- bzw. Grundschulalter sowie deren Angehörige für Themen und Angebote der Hochschule zu interessieren. Diese frühe Chance einer geschlechtsspezifischen Segregation bei der Studien- und Berufswahl (siehe Kapitel 1.1) entgegenzuwirken, ergreift die Hochschule auch durch das Format „Kinderhochschule“, das jährlich durchgeführt wird. Alle Angebote sind ko-educativ konzipiert.

Qualifikationsstufe	Veranstaltung / Angebote	Beschreibung	Zeitraum	Gender-spezifisch
<i>Kindergarten</i>	KSKids@Home	Online-Angebot für Kinder (Link)	dauerhaft	
<i>Grundschule</i>	Ferienbetreuung und Ferienprogramm	Einzelne Angebote im Rahmen der zweiwöchigen Betreuung für Schulkinder der 1. bis 6. Klasse (Link)	Oster-, Sommer- und Herbstferien	Familien-freundlichkeit
	Kinderhochschule	Schnuppertag an der Hochschule	Jährlich	
	Chemie in der Grundschule	Projekt der Abteilung Naturwissenschaftliche Technik (Link)	Einzelaktion auf Anfrage	
	Hochschulpfad für Familien	An verschiedenen Station auf dem Campus Emden werden Aspekte an der Hochschule erklärt (Link).	dauerhaft	

Tabella 3 Weitere Angebote für Kinder

2.2 Schüler*innen (bis Mittelstufe)

2.2.1 Beispiel Zukunftstag

Konzeption und Organisation

Der Zukunftstag ist ein Angebot zur **klischeefreien Berufsorientierung** und soll dazu beitragen, eine geschlechtsspezifische Berufs- und Studienwahl aufzubrechen (vgl. Niedersächsisches Kultusministerium 2017: 6). In Betrieben, Hochschulen und weiteren Einrichtungen erhalten Schüler*innen der Klassen fünf bis neun Einblicke in Berufe oder Studiengänge, die als vermeintlich untypisch für ihr eigenes Geschlecht gelten. Damit werden die teilnehmenden Jugendlichen auf die Breite des Spektrums an Berufen und Studiengängen aufmerksam gemacht. Bundesweit haben sich die **Aktionstage Girls' Day und Boys' Day** etabliert, die jährlich am selben Tag im April stattfinden. Ein Prinzip dieses Aktionstages ist die Voraussetzung, dass für Mädchen und Jungen getrennte, monoedukative Angebote stattfinden. Mädchen sollen einen Einblick in technische, naturwissenschaftliche oder handwerkliche Berufe erhalten, Jungen in bspw. soziale, pädagogische oder pflegerische.²

Seit 2006 sind der Girls' Day und der Boys' Day durch das niedersächsische Kultusministerium im Erlass für Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen unter dem Titel „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ festgeschrieben. Damit ist der Zukunftstag in Form des Girls' Day bzw. des Boys' Day als eigenständige Maßnahme der beruflichen Orientierung vorgesehen und durch das monoedukative Angebot bewusst vom Betriebspraktikum oder anderen Orientierungsmaßnahmen im Rahmen der Schulausbildung abgegrenzt (vgl. Niedersächsisches Kultusministerium 2018 a). Der Zukunftstag stellt die einzige explizit gendersensible Berufsorientierung für Schüler*innen im Rahmen der Schulcurricula dar, während die übrigen Angebote in gemischtgeschlechtlichen Gruppen stattfinden.

Die bundesweite Koordination des Girls' und Boys' Days liegt beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., welches als gemeinnütziger Verein die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördert. Es stellt Informationen zu dem Tag zur Verfügung, sammelt und veröffentlicht die bundesweiten Boys'- und Girls' Day Angebote und gibt Hilfestellung bei Fragen. Für die Anerkennung eines Angebots als Girls' Day bzw. Boys' Day macht das Kompetenzzentrum zur Voraussetzung, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts im entsprechenden Fach bzw. Beruf bei 40% und weniger liegt.



Girls' Day im Fachbereich Technik (Quelle: Hochschule Emden/Leer)

² Auch Schüler*innen, die sich nicht (eindeutig) einem Geschlecht zuordnen, können am Girls' Day oder Boys' Day teilnehmen. Bei der Anmeldung entscheiden die geschlechtliche Identität oder Präferenz, nicht der eingetragene Personenstand, über die Zuordnung zum Angebot der Mädchen oder Jungen. Das Kompetenzzentrum hat dazu einen eigenen Hinweis auf ihrer Homepage veröffentlicht und bietet ein vertrauliches Beratungsangebot zur Wahl des Aktionstages (<https://www.girls-day.de/footer/haeufige-fragen>).



Boys' Day im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit (Quelle: Hochschule Emden/Leer)

An der Hochschule Emden/Leer, die sich seit 2001 mit verschiedenen Angeboten am Zukunftstag beteiligt, orientiert sich die Ausrichtung als Girls' Day oder Boys' Day nach den **Geschlechterverhältnissen in den jeweiligen Fachbereichen oder Abteilungen**. Demnach bot der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit in der Vergangenheit mit einem Anteil von 24% Studenten einen Boys' Day an, während die Fachbereiche mit einem niedrigen Anteil an Studentinnen, namentlich der Fachbereich Technik mit 22% und der Fachbereich Seefahrt und maritime Wissenschaften mit 20%, für die Ausrichtung des Girls' Day prädestiniert sind (Stand der Zahlen: 2021). Im Fachbereich Wirtschaft ist das Verhältnis zwischen Studenten und Studentinnen relativ ausgewogen. Im Jahr 2022 konnte hier dennoch erstmals eine Veranstaltung für Mädchen angeboten werden zum Thema Gründung und Unternehmensführung. Im Fachbereich Seefahrt und Maritime Wissenschaften hingegen wurden 2021 und 2022 auch für Jungen Angebote geschaffen, die sich auf die Bereiche Verwaltung und Bibliothek ausrichteten und so ebenfalls den Vorgaben des Kompetenzzentrums und des niedersächsischen Kulturministeriums entsprechen.

Die **Koordinierung** des Zukunftstages erfolgt über die Gleichstellungsstelle während die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die **Organisation** in den jeweiligen Fachbereichen zuständig sind. Die Zukunftstage bestehen in der Regel aus verschiedenen praktischen Einheiten, die von Mitarbeitenden und/oder Studierenden im Fachbereich oder weiteren Abteilungen mit den Schüler*innen durchgeführt und teilweise durch theoretische Einheiten ergänzt werden. Am Abschluss jeder Veranstaltung füllen die Schüler*innen einen Fragebogen zur Evaluation aus. Im Folgenden sollen einige Evaluationsergebnisse vorgestellt werden.

Ergebnisse und Evaluation³

Die **Teilnehmer*innenzahlen** an den Zukunftstagen sind bis 2019 gestiegen, wo die Beteiligung mit 118 Schüler*innen bislang am höchsten war (Girls' Day und Boys' Day). Nachdem 2020 der Aktionstag aufgrund der Covid-19-Pandemie ausfallen musste, gab es ab 2021 wieder Angebote für Schüler*innen, wenn auch zunächst digital. Die Anzahl der angebotenen Plätze variiert. Im Regelfall sind alle Plätze ausgebucht und mitunter gibt es Wartelisten. Ein Teil der Plätze wird regelmäßig von Hochschulangehörigen in Anspruch genommen, die den Zukunftstag nutzen, eigene Kinder oder Kinder von Angehörigen an die Hochschule mitzunehmen, damit diese ihren Arbeitsplatz kennenlernen können.

Die Evaluationsergebnisse der Zukunftstage 2015-2022 zeigen, dass die teilnehmenden Schüler*innen zumeist zwischen 10 und 14 Jahren alt sind. Besonders häufig werden die Klassenstufen sechs bis acht besucht. Die weitaus am häufigsten besuchte Schulform ist das Gymnasium gefolgt von Gesamt- und Realschulen. Andere Schulformen sind nur sehr selten vertreten. Die Angebote werden fachbereichsübergreifend positiv bewertet mit einer durchschnittlich vergebenen Schulnote von 1,69.

Aus den Evaluationen gehen folgende **qualitative Ergebnisse** hervor:

- Die Schüler*innen betonen, dass ihnen die Aktionstage Spaß machten und sie es interessant fanden, etwas Neues kennenzulernen.

³ Im [Intranet](#) ist die Handreichung „Eine Auswertung der Zukunftstage 2015-2022 & Handlungsempfehlungen“ mit ausführlichen Evaluationsergebnissen zu finden.

- Die Schüler*innen präferieren eindeutig praktische Einheiten gegenüber theoretischen und wünschen sich ausreichend Zeit für Praxisübungen.
- Sie haben den Wunsch am Ende des Tages ein „Endprodukt/Resultat“ vorweisen zu können.
- Die Schüler*innen möchten die Hochschule als Studienort kennenlernen.
- Während des digitalen Angebotes 2021 fehlte den Teilnehmer*innen die praktischen Einheiten und das Erleben der Hochschule vor Ort. Dennoch wurde die Möglichkeit digital auch außerhalb der Region teilzunehmen positiv bewertet.
- Die Schüler*innen wünschen sich einen Einblick in die Studiengänge der Hochschule und damit verbundenen Berufen.
- Die Art der Betreuung spielt eine große Rolle.
- Die Schüler*innen wünschen sich eine klare Strukturierung des Tags sowie Pausen in der Mitte des Programms.

Empfehlungen und Ausblick

Der Zukunftstag ist ein wichtiger Baustein für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und gliedert sich systematisch in das Konzept von Karriere- und Nachwuchsförderung der Gleichstellungsstelle ein. Zudem ist der Girls' Day im Gleichstellungsplan der Hochschule Emden/Leer als Maßnahme in den Fachbereichen Technik und Seefahrt und Maritime Wissenschaften sowie Wirtschaft verankert.⁴ Für die Hochschule Emden/Leer eröffnet sich eine Möglichkeit über die Nachwuchsförderung potentielle zukünftige Studierende zu gewinnen sowie ihre Attraktivität und Bekanntheit als Bildungseinrichtung zu steigern. So erscheinen die Einrichtungen, welche einen Zukunftstag anbieten, auf der bundesweiten Projektlandkarte des Kompetenzzentrums. Auch in der lokalen Presse werden die Angebote des Girls' und Boys' Days' an der Hochschule häufig aufgegriffen. In der Region ergänzt die Hochschule Emden/Leer die Angebote der kommunalen Verwaltungen durch Angebote im MINT-Bereich.

Qualitätskriterien und Handlungsempfehlungen für die Weiterführung des Zukunftstages werden in der folgenden Tabelle 4 dargestellt. Die Empfehlungen wurden aus den Evaluationen an der Hochschule sowie aus der Fachliteratur abgeleitet (vgl. Funk/ Wentzel 2014, Cremers 2014: 115 ff.).

Kriterium	Bemerkung	Umsetzung an der Hochschule Emden/Leer
Praktische Erfahrungen ermöglichen	Praktische Tätigkeiten wirken sich positiv in den Evaluationen aus. Sie ermöglichen den Teilnehmer*innen Erfahrungen von Selbstwirksamkeit.	Die Veranstalter*innen bemühen sich bereits, viele praktische Einheiten in den Tag zu integrieren. Dies gilt es weiter zu verfolgen. Für praktische Einheiten sollte genügend Zeit zur Verfügung stehen, um diese in Ruhe durchführen zu können. Theoretische Einheiten sollten möglichst interaktiv gestaltet werden.
Endprodukt/Resultat, das die Schüler*innen mitnehmen können	Die Schüler*innen freuen sich, wenn sie am Ende des Tages ein Resultat/Produkt vorzeigen konnten.	Die Schüler*innen sollten die Möglichkeit erhalten etwas zu basteln oder es sollten Fotos von den durchgeführten Aktionen gemacht werden (auf Bildrechte der Teilnehmenden achten).
Kennenlernen der Hochschule als Studienort	Besichtigungen wirken sich positiv auf Evaluationen aus.	Teilweise werden bereits Besichtigungen durchgeführt. Nach Möglichkeit sollte eine kurze Campusführung eingeplant werden, vor allem mit Besuch eines Hörsaals.
Studien- und Berufsorientierung: Vermittlung von Wissen über Inhalte von Studiengängen und dazu passenden Berufsbildern	Die Schüler*innen wünschen es sich, Studiengänge und damit zusammenhängende Berufe kennenzulernen. Eine	Eine kurze interaktive Einheit zu Studiengängen an der Hochschule/im Fachbereich und dazu passenden Berufen ließe sich in Zukunft in den Tag integrieren. Verschiedene Möglichkeiten der Studien- und Berufsorientierung könnten vorgestellt werden, z.B. die Zentrale

⁴ Der Gleichstellungsplan der Hochschule Emden/Leer ist im Intranet abrufbar unter Gleichstellungsstelle – Veröffentlichungen (<https://intranet.hs-emden-leer.de/gleichstellungsstelle/veroeffentlichungen>).

	Einheit zur Berufsorientierung wirkt sich in Evaluationen positiv aus.	Studienberatung. Auch studentische Role Models können zur Studien- und Berufsorientierung beitragen.
Vorbereitung der Betreuungsperson(en)	Die Betreuungspersonen tragen Verantwortung bei der Durchführung der Aktionen.	Alle, die an dem Aktionstag beteiligt sind, sollten in Zukunft eine kurze Handreichung oder Schulungseinheit erhalten, um für eine gendersensible Durchführung des Tages vorbereitet zu sein.
Geschlecht der Betreuungsperson(en)	Eine überwiegend gleich-, teilweise auch gemischt geschlechtliche Betreuungssituation wirkt sich positiv in Evaluationen aus. Gleichgeschlechtliche Betreuungspersonen können als Role Models/Vorbilder dienen.	Nach Möglichkeit wird an der HS dieses Kriterium umgesetzt. Es sollte darauf geachtet werden, dass zumindest Teilbereichsaktionen dieses Kriterium erfüllen (beispielsweise eines von zwei Praktika mit gleichgeschlechtlichen Betreuungspersonen durchzuführen etc.).
Organisatorische Konzeption des Programms	Den Schüler*innen ist eine durchdachte Programmplanung inkl. Pausen wichtig.	Bei der Programmplanung könnte zukünftig eine einheitliche Vorstellung der Hochschule, des Zukunftstages sowie des Programms zu Beginn durchgeführt werden. Pausen sollten vorausschauend geplant werden.
Konzeption für eine spezifische Altersgruppe	Ein Angebot innerhalb einer ähnlichen Altersgruppe wahrzunehmen wirkt sich positiv in Evaluationen aus.	Dies wird teilweise schon berücksichtigt bspw. bei der Gruppeneinteilung im Fachbereich Technik. Ggf. könnte eine stärkere Altersbeschränkung bei der Bewerbung der Angebote in den anderen Fachbereichen vorgenommen werden.
Freiwilligkeit der Teilnahme	Eine freiwillige Teilnahme wirkt sich positiv in Evaluationen aus. An einzelnen Schulen in Niedersachsen ist die Teilnahme jedoch verpflichtend.	Dass die Kinder teilweise nicht freiwillig an den Angeboten teilnehmen, sollte den Anbietenden von Aktionen bewusst sein und ggf. berücksichtigt werden.
Genderkompetenz	Für eine geschlechtssensible Durchführung des Aktionstages ist Genderkompetenz seitens der Veranstaltenden wichtig, um zu einer klischeefreien Berufsorientierung beizutragen.	Die Checkliste des Gunda-Werner-Instituts der Heinrich-Böll-Stiftung gibt Anhaltspunkte für eine geschlechtssensible Gestaltung (vgl. GWI 2010).
Neue Angebote für Jungen	Es sollte genügend Angebote für Jungen geben ohne die monoedukative Ausrichtung des Zukunftstags zu unterbinden.	Anstatt koedukative Angebote für Jungen und Mädchen anzubieten, sollten neue Angebote für Jungen angedacht werden. Das Angebot im Fachbereich Seefahrt und maritime Wissenschaften mit Einblicken in Tätigkeiten in Verwaltung und Bibliothek dient hier als gutes Beispiel, das sich auch auf die zentralen Einrichtungen der Hochschule anwenden ließe.
Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt	Schüler*innen, die sich nicht mit der binären Geschlechtszuordnung identifizieren, sollten selbstbestimmt ein Angebot wählen dürfen. ⁵	Die Angebote des Zukunftstages an der Hochschule Emden/Leer dürfen von den Schüler*innen selbstbestimmt gewählt werden.

Tabelle 4 Qualitätskriterien und Handlungsempfehlungen Zukunftstag

⁵ Siehe [Geschlechtervielfalt beim Girls' Day und Boys' Day – alle sind willkommen! - YouTube](#).

Alles in allem zeigen die positiven Evaluationen des Zukunftstags, dass die Schüler*innen Freude daran haben, Einblicke in vermeintlich untypische Studiengänge und Berufsfelder zu erhalten. Dies bestätigen auch Evaluationen des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Demnach werden Schüler*innen durch ihre Teilnahme am Girls'- und Boys' Day dazu angeregt, **mehr und andere Berufsfelder in Betracht zu ziehen als davor**, womit die angenommenen positiven Effekte des geschlechtssensiblen Berufs- und Studienorientierung am Zukunftstag gestützt werden (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2019: 12 ff.). Die hier vorgestellten Handlungsempfehlungen geben Anregungen, wie das Angebot gewinnbringend für alle Beteiligten weitergeführt werden kann. Die Teilnehmer*innen an den Aktionstagen und ihr soziales und familiäres Umfeld sind dabei stets als potenzielle Studierende oder Beschäftigte von morgen mitzudenken.

2.2.2 Weitere Angebote für Schüler*innen

In Niedersachsen sieht der Erlass zur Beruflichen Orientierung mindestens 25 „Praxistage“ an Gymnasien und Integrierten Gesamtschulen vor. „In der gymnasialen Oberstufe findet das Schülerbetriebspraktikum [...] an Gymnasien bzw. an Gesamtschulen verpflichtend im 11. Schuljahrgang statt. An Kooperativen Gesamtschulen richtet sich das Schülerbetriebspraktikum nach der jeweiligen Schulform“ (vgl. Niedersächsisches Kultusministerium 2018 b). Diese Regelung bietet auch der Hochschule die Möglichkeit ihre Studiengänge und die damit verbundenen beruflichen Perspektiven zu bewerben.

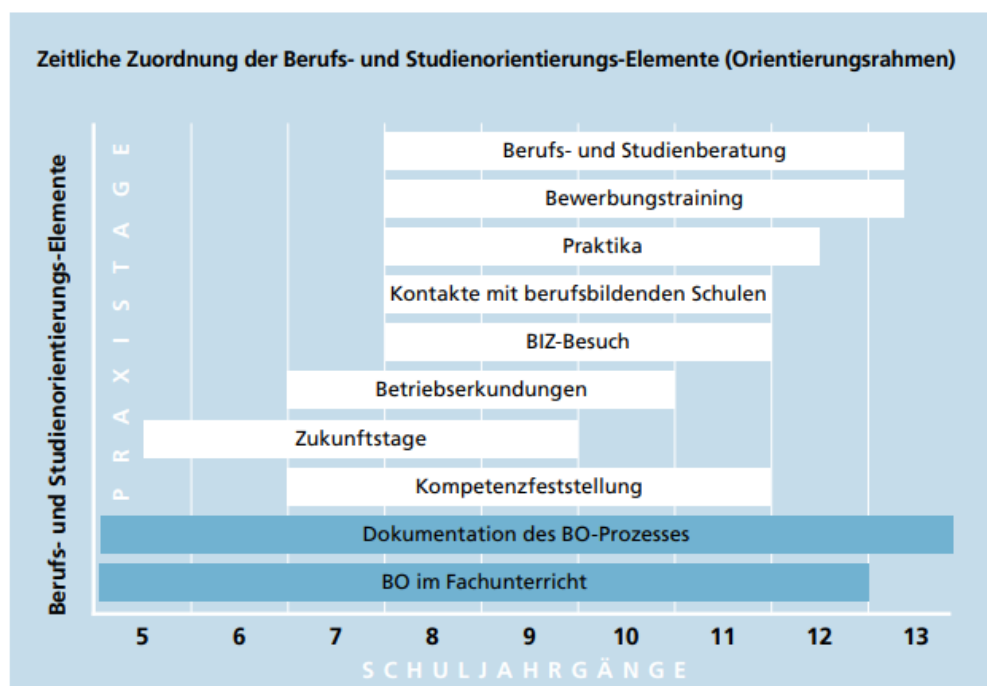


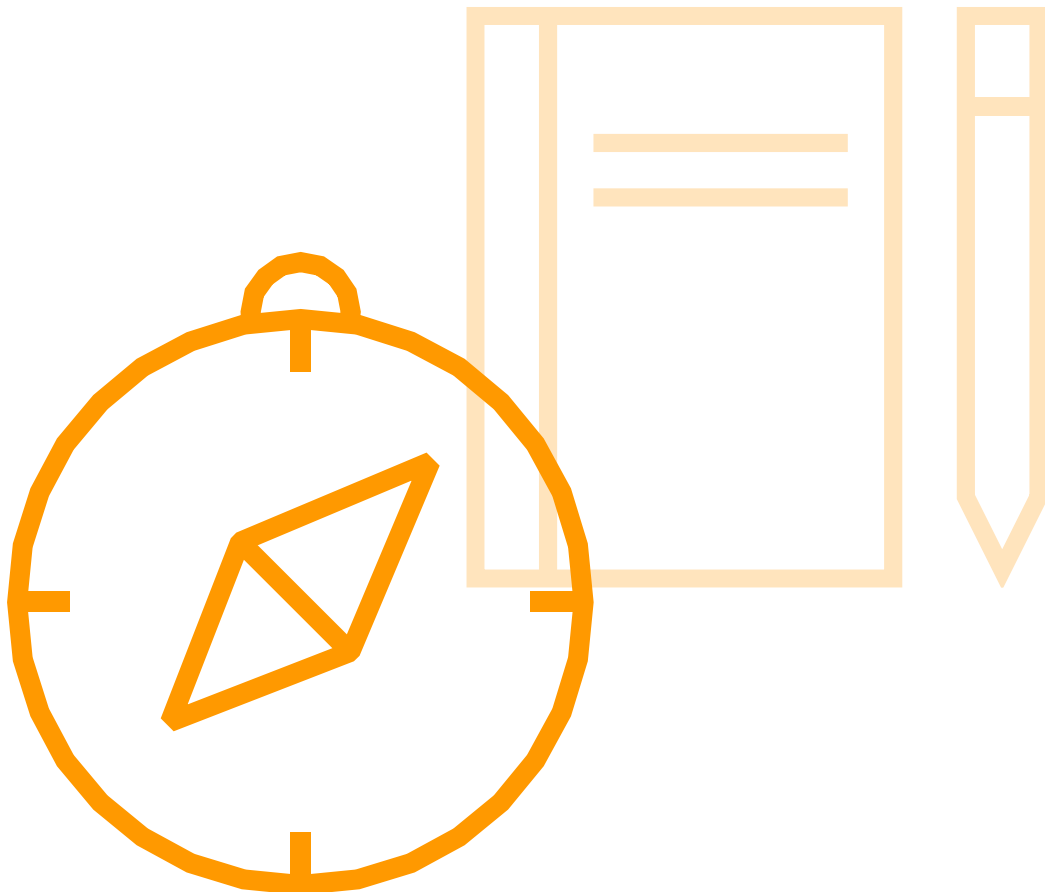
Abbildung 2 Phasenmodell der Berufs- und Studienorientierung (Niedersächsisches Kultusministerium 2017)

Der bereits ausführlich beschriebene Zukunftstag ist ein expliziter Bestandteil des Erlasses von 2018. Das in dem Musterkonzept beschriebene Phasenmodell (siehe Abbildung 2) erläutert die Zeitspannen und inhaltliche Ausrichtung der Studien- und Berufsorientierung (vgl. Niedersächsisches Kultusministerium 2017). Um mit den Schulen im Einzugsgebiet der Hochschule Kontakt zu pflegen, findet ein regelmäßiger Austausch mit Lehrkräften statt. Zudem hat sich eine interne AG Schulkontakte unter Koordination der zentralen Studienberatung etabliert. Die Hochschule bietet weitere Formate an, nicht nur für Schulklassen/Jahrgänge, sondern auch für individuell interessierte Schüler*innen.

Qualifikationsstufe	Veranstaltung/ Angebote	Beschreibung	Zeitraum	Gender-spezifisch
Weiterführende Schule: Unterstufe / Mittelstufe	<i>Aktions- und Informationstage</i>			
	Zukunftstag für Mädchen und Jungen (Girls' Day, Boys' Day)	Bundesweiter Aktionstag für Schüler*innen ab der 5. Klasse (Link)	jährlich April	Mono-educativ, klischeefreie Berufsorientierung
Weiterführende Schule: Mittelstufe und Oberstufe	Hochschulweiter Informationstag (integriert den früheren Schnuppertag Technik)	Praktischer und lebendiger Einblick in das Studium (komplettes Studienangebot) an der HS Emden/Leer für alle Studieninteressierten	Januar und Juni	
	Studieninformationstage und Workshops für Schüler*innengruppen an der Hochschule und an der Schule vor Ort		Auf Nachfrage	
	Digitale Veranstaltungsformate zur Studien- und Berufsorientierung	Alumni Talk (Link) Labor Talk (NWT) (Link)	Durchgängig online verfügbar	
	Landesweiter Aktionstag „Studieren in Niedersachsen“	www.studieren-in-niedersachsen.de/aktionstag	Jährlich	
	<i>Projekte und Praktika</i>			
	Interdisziplinäres Nachhaltigkeitszertifikat	Schüler*innen ab Jahrgang 10 (Link)	jährlich April-Oktober	
	Schülerbetriebspraktikum und Hochschulpraktikum	Link		
	Studienvorbereitende Kurse (Propädeutikum, Deutschkurse etc.) und Studieninformationstage für internationale Studieninteressierte im Rahmen des Integra Drittmittelprojektes (DAAD)			
	Wettbewerbe			
	Jugend forscht	bundesweiter Ideenfang-Wettbewerb		
Solar-Rallye-Emden	Schul-AGs im Bereich Naturwissenschaften und Technik (Link)	jährlich		

	Frühstudium	(Link)	Einzelaktion auf Anfrage	
	Individuelle Angebote			

*Tabelle 5 Weitere Angebote für Schüler*innen*



2.3 Studieninteressierte (Oberstufe)

2.3.1 Beispiel Niedersachsen-Technikum

Konzeption und Organisation

Seit 2012 gibt es das Niedersachsen-Technikum als Verbundprojekt niedersächsischer Hochschulen/Universitäten und Unternehmen. Die Hochschule Emden/Leer unterstützt das Projekt von Beginn an, also seit nunmehr über zehn Jahren. Das **Studien- und Berufsorientierungsprogramm** richtet sich an Schulabsolventinnen mit Hochschulzugangsberechtigung und mit mathematisch-naturwissenschaftlichem Interesse, die noch unentschlossen sind im Hinblick auf ihre Studien- und Berufswahl. Konzeptionell ist das Technikum ein **duales Propädeutikum**, in dem ein Pflichtpraktikum mit einem Frühstudium kombiniert wird. Ziel des Programms ist es, MINT-talentierte junge Frauen jeweils mit beruflichen und hochschulischen Anforderungen in MINT vertraut zu machen, sie in ihrem Selbstwirksamkeitskonzept und ihrer Entscheidungskraft zu stärken und für ein MINT-Studium und Beruf zu motivieren.⁶

Das **Niedersachsen-Technikum** ist folgendermaßen aufgebaut: Ein halbes Jahr lang sind die sogenannten Technikantinnen wöchentlich an vier Tagen einer Woche in ihrem Unternehmen und an einem Tag an der Hochschule. Die Technikantinnen erwerben in dieser Zeit grundlegende Fertigkeiten und Kenntnisse in MINT, die als Vorpraktikum angerechnet werden können. Im Unternehmen übernehmen sie verschiedene Praxisaufgaben, die typische berufliche Tätigkeiten in Technik und Naturwissenschaften abbilden. Zudem lernen sie die Arbeitsbereiche von Ingenieur*innen, Informatiker*innen oder Naturwissenschaftler*innen kennen, erleben Frauen in technischen Berufsrollen und übernehmen selbst eine Projektaufgabe. Diese **Vielfalt von Praxiserfahrungen** ermöglicht es den Technikantinnen, sich auszuprobieren und dabei eigener Talente und Fähigkeiten in MINT bewusst zu werden.



Abbildung 3 Schaubild Niedersachsen-Technikum (Grafik: Thomas Kugel, Die Lutterlotsen)

An der Hochschule Emden/Leer werden die **theoretischen Kenntnisse** vermittelt: Die Technikantinnen können an den Tagen an der Hochschule an Studieneinführungsveranstaltungen, Vorlesungen und Laborführungen teilnehmen und Prüfungen des ersten Semesters ablegen. Zudem beinhalten die Hochschultage Angebote zur Stärkung der Selbstkompetenz (u.a. für Genderthemen und Digitalisierungsaspekte), zur Vernetzung und zum Aufbau spezifischer Soft Skills wie Präsentationstechniken. Einige Lehreinheiten und Workshops teilnehmender niedersächsischer Hochschulen werden für die gesamte Kohorte der Technikantinnen landesweit im Online-Format angeboten. In den Jahren der Covid-19-Pandemie (2020 und 2021) nahmen die Technikantinnen an der gegebenen Online-Lehre, an Online-Workshops und Online-Prüfungen teil und machten sich so mit den Instrumenten eines Online-Studiums vertraut.

⁶ Siehe Verkündigungsblatt Nr. 32 der Hochschule Emden/Leer vom 09.07.2015: https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/vb/gesamt/Verkuendungsblatt_2015_32_gesamt_01.pdf.

Das Niedersachsen-Technikum wird mit einer Projektpräsentation im Rahmen einer Abschlussveranstaltung (pandemiebedingt in 2021 als landesweite und 2022 als regionale Online-Veranstaltung), einem Zertifikat der Hochschule und einer Praktikumsbescheinigung der Unternehmen abgeschlossen.

Organisatorisch ist das Projekt in der Gleichstellungsstelle angesiedelt, wo eine Koordinationsstelle für die Umsetzung des Programms zuständig ist. Ein wesentlicher Bereich der Projektkoordination ist die regionale Information, Kommunikation und das Marketing des Niedersachsen-Technikums; auch die Akquise der Praktikumsplätze gehört dazu. Zudem plant und organisiert sie das jährliche Programm an der Hochschule, ist Betreuerin der Technikantinnen und Kontaktstelle zu den eingebundenen Unternehmen sowie Lehrenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Laboren der Hochschule. Darüber hinaus ist sie Ansprechpartnerin für die interessierten Schülerinnen, Eltern, Lehrkräfte und Multiplikator*innen (z.B. Agentur für Arbeit, Ems Achse, IHK, Bildungsregion Ostfriesland) im Einzugsgebiet der Hochschule. Schließlich arbeitet die Koordinationsstelle für unterschiedliche Bedarfe (Online-Angebote, Veranstaltungen) im Rahmen des landesweiten Gesamtnetzwerks der zentralen Koordinierungsstelle an der Hochschule Osnabrück zu. Die Vorbereitung und der Verlauf eines Durchgangs wird von der Projektkoordination dokumentiert und evaluiert.

Die **Finanzierung** des Niedersachsen-Technikums wird durch das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur und seit 2022 unterstützend durch die „Dr. Jürgen und Irmgard Ulderup Stiftung“ sichergestellt. Die Hochschule Emden/Leer übernimmt anteilig die Finanzierung der Personalstelle vor Ort. Die teilnehmenden Unternehmen hingegen finanzieren die Vergütung der Technikantinnen.

Weitere Informationen zum „Niedersachsen-Technikum“ sind auf den Websites der Zentralen Koordinierungsstelle unter <https://www.niedersachsen-technikum.de>, auf Instagram unter https://www.instagram.com/nds_technikum/ und auf der hochschuleigenen Website <https://www.hs-emden-leer.de/sl/technikum> zu finden.

Ergebnisse und Evaluation

Zur Messung der Erfolgsindikatoren werden zum Ende des Technikums Fragebögen mit offenen Fragen an die Technikantinnen im Rahmen einer Gruppenveranstaltung ausgehändigt. In diesem Feedback äußern die Technikantinnen ihre Meinung sowohl zur Durchführung, zum Inhalt und Verlauf des Praktikums als auch zu den Lehrveranstaltungen und dem Begleitprogramm an der Hochschule. Die Absolventinnen haben zudem die Möglichkeit, individuelle Verbesserungsvorschläge zu notieren. Abschließend wird ihre Absicht zur Aufnahme eines MINT-Studiums oder Beruf erfasst.

Die Datenerhebung hat folgende **Ergebnisse** geliefert: Seit dem Start des Niedersachsen-Technikums in 2012 bis zum Technikum 2021/22 sind 125 schriftliche Bewerbungen eingegangen und mit den Abiturientinnen entsprechende Info- und Beratungsgespräche geführt worden.

Für die Durchläufe neun und zehn gingen vergleichsweise wenig Bewerbungen ein. Dies ist auf den fehlenden Abiturjahrgang an niedersächsischen Gymnasien in 2020 (Wechsel von G9 zu G8) und auf fehlende Berufsorientierungsangebote im Corona-Schuljahr des Abiturjahrgangs 2021 zurückzuführen. Die Bewerberinnen, die nicht am Technikum teilgenommen haben, wählten oftmals den direkten Weg in ein MINT-Studium oder Ausbildung.

Schließlich haben einschließlich des zehnten Durchlaufs des Technikums 81 Technikantinnen in 27 Kooperationsunternehmen der Region das Programm absolviert. 78 der 81 Absolventinnen teilen direkt nach dem Technikum in ihren Feedbackfragebögen ihre Absicht mit, einen MINT-Berufsweg (Studium oder Ausbildung) einzuschlagen. Damit hat das Programm eine Erfolgsquote von 96% erzielt.

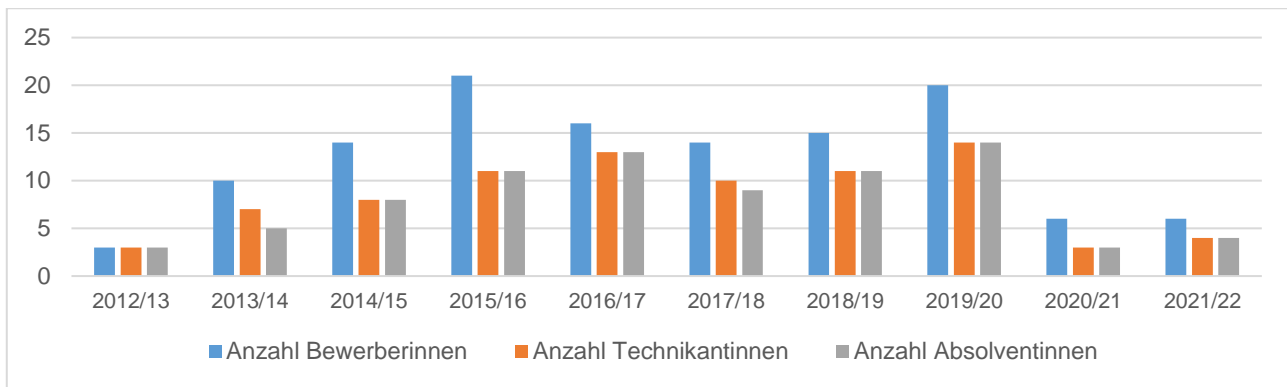


Abbildung 4 Bewerberinnen und Technikantinnen 2012-2021

Von den genannten 78 Technikantinnen nahmen anschließend 16 Absolventinnen ein MINT-Studium an der Hochschule Emden/Leer auf. Als weitere MINT-Nachwuchskräfte bleiben 14 Technikantinnen für ein Duales Studium und neun Technikantinnen für eine Ausbildung in neun unterschiedlichen Kooperationsunternehmen erhalten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es in den vergangenen 10 Jahren gelungen ist, **etwa 96% der Absolventinnen im Anschluss an das Niedersachsen-Technikum für ein MINT-Studium oder eine Ausbildung im MINT-Bereich zu motivieren**. Davon blieben etwas 36% für ein Studium an der Hochschule Emden/Leer bzw. für ein Duales Studium oder eine Ausbildung in beteiligte Unternehmen und damit als MINT-Nachwuchskräfte für die Region.

Dieses positive Ergebnis schließt an das **Meinungsbild der Technikantinnen** zu ihren Erfahrungen im Technikum an: Sie bewerten rückblickend ihre Teilnahme am Niedersachsen-Technikum als eine richtige Wahl und würden das Projekt anderen Schülerinnen weiterempfehlen. Sie lernen ihre Talente und Fähigkeiten kennen und fühlen sich insgesamt bestärkt, ein Studium bzw. Beruf in MINT zu wählen. Das Technikum hilft ihnen, eine Entscheidung für den richtigen Studiengang zu treffen und sie fühlen sich für ein Studium gut vorbereitet. Inhaltlich wurden die vielfältigen praktischen Erfahrungen und die Unterstützung von Kolleg*innen im Unternehmen, die Auswahl der Vorlesungen (Mathematik 1 für alle, eine zweite Vorlesung nach Interesse) und das vielseitige Begleitprogramm an der Hochschule als sehr hilfreich für die Berufs- und Studienorientierung bewertet. Zudem fühlten sie sich durch die intensive Betreuung der Projektkoordination und durch die Unterstützung der Hochschulmitarbeiter*innen (durch die zentrale Studienberatung, in den Laboren) gut beraten. Ein oft genannter **Verbesserungswunsch der Emdener Technikantinnen** ist es, mehr Zeit an der Hochschule zu verbringen, um dort weitere Lehr- und Praxis-Angebote mit hochschulspezifischen Inhalten zu erleben.

Auch **landesweit** hat sich das Niedersachsen-Technikum als erfolgreiches Programm bewiesen: seit 2012 haben rund 800 Teilnehmerinnen aus ganz Niedersachsen das Technikum an den neun beteiligten Hochschulen absolviert. Mehr als 100 Unternehmen aus den vielfältigen MINT-Branchen engagieren sich als Kooperationspartner der Hochschulen. Neun von zehn der Absolventinnen des sechsmoatigen Programms sahen sich in ihrem MINT-Interesse bestätigt und entschieden sich für eine MINT-Ausbildung oder ein MINT-Studium. Viele dieser Frauen entscheiden sich für ein Studium in Niedersachsen. Die Evaluation der **ZEVA (Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover)** bescheinigt dem Niedersachsen-Technikum „ein sehr gutes und langjährig erprobtes monoedukatives Programm zur Studien- und Berufsorientierung junger Abiturientinnen“ (ZEVA 2020: 30) und empfiehlt dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, das Niedersachsen-Technikum über das Jahr 2020 hinaus zu fördern und diese Förderung insbesondere auch zu verstetigen.

Empfehlungen und Ausblick

Das Programm erfüllt seine Zielsetzung, weiblichen MINT-Nachwuchs nachhaltig für Studium und Beruf zu begeistern, in hohem Maße. Die Kombination aus Schnupperstudium und Betriebspraktikum überzeugt nach 10 Jahren Umsetzung an der Hochschule Emden/Leer und den beteiligten regionalen Unternehmen mehr denn je. Mit diesen Unternehmen, regionalen Schulen und Multiplikator*innen hat sich ein gut funktionierendes **engagiertes Netzwerk** gebildet, das daran interessiert ist, in einem wechselseitigen Lernprozess zusammenzuarbeiten, um junge, talentierte (Fach-)Abiturientinnen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Das „Niedersachsen-Technikum“ stellt also ein regional etabliertes Instrument dar, um das Interesse von MINT-talentierte Schülerinnen zu stärken und zu betrieblich versierten und für ein Studium motivierten Absolventinnen auszubilden. Durch das Technikum lernen die Teilnehmerinnen, wo ihre Stärken liegen, erfahren den Nutzen von Netzwerken für sich und andere und setzen sich aktiv in Unternehmen und Hochschule für das Projekt als **Botschafterinnen** ein. Darüber hinaus ist es sehr wahrscheinlich, dass sie diese positiven Erfahrungen in ihr privates Umfeld tragen und somit die **Technikantinnen als „Studien- und Berufsberaterinnen“** im Freundes-, Familien- und Bekanntenkreis wirken und andere Studien- und MINT-interessierte (insbesondere junge Frauen) zu einer Studienaufnahme (z.B. an der Hochschule Emden/Leer) motivieren bzw. bewegen.

Durch die Kooperation im „Niedersachsen-Technikum“ unterstützt die Hochschule Emden/Leer **regionale Unternehmen** einerseits dem Mangel an Fachkräften in technischen Berufen zu begegnen. Gleichzeitig erhöht sich nachhaltig die Chancen für **mehr Ingenieurinnen und weibliche technische Fachkräfte**, wo traditionell besonders wenige Frauen auf entsprechende Positionen zu finden sind. Dies reduziert Geschlechterklischees und verändert die Unternehmenskultur. Ganz konkret hat sich in der bisherigen Umsetzung gezeigt, dass die Hochschule mit dem „Niedersachsen-Technikum“ zur **unmittelbaren Türöffnerin für junge Frauen in regionale Unternehmen** wird.

Schließlich ist die **Außenwirkung des Programms** durch die sehr attraktive Kombination von Theorie und Praxis enorm hoch: Durch die Öffentlichkeitsarbeit der Koordinationsstelle stellen die Technikantinnen für alle relevanten Zielgruppen (Schülerinnen, Unternehmen, Lehrkräften an Schulen, Eltern, Multiplikationsstellen) eine konkret sichtbar gewordene Gruppe von MINT-interessierten und talentierten jungen Frauen dar. Sie sind **Role Models für potentielle Studentinnen** in technischen Fächern und



Teilnehmerin des Niedersachsen-Technikums im Betriebspraktikum (Quelle: Chemisches Untersuchungsamt Emden GmbH)



Technikantinnen während einer Lehrveranstaltung an der Hochschule Emden/Leer (Quelle: Hochschule Emden/Leer)

genauso im weiteren Werdegang ermutigende Beispiele für Frauen auf qualifizierten technischen Positionen. Daher strebt insbesondere die Gleichstellungsstelle als ausführende Einrichtung der Hochschule die Verstetigung des Projektes und die nachhaltige Verankerung des Projektgedankens in der Region Ostfriesland an.

Die **zukünftige Ausrichtung des Niedersachsen-Technikums** berücksichtigt die Ergebnisse der Evaluationen und nimmt fortlaufend Anpassungen zur Qualitätssteigerung vor. So wird dem Wunsch der Technikantinnen nach einem **erhöhten hochschulspezifischen Anteil** entsprochen und mehr Flexibilität beim Modell „vier Tage Betrieb – ein Tag Hochschule“ eingeräumt, d.h. in Absprache der teilnehmenden Unternehmen sollen zusätzliche gesonderte Termine an der Hochschule möglich werden. Dies würde eine eigenverantwortliche Mitarbeit der Technikantinnen an studentischen oder exklusiven, studienspezifischen Projekten ermöglichen und eine Verbundenheit und Identifikation mit der Hochschule erhöhen.

Seit dem Durchgang 2019/2020 wird zudem das **Thema „Digitalisierung“** für die Technikantinnen durch verschiedene Maßnahmen Bewusstsein schaffend und klischeefrei konkretisiert. Diese Vermittlung digitaler Grundkompetenzen soll in Form von Online-Angeboten für die landesweite Kohorte (virtuelle Treffen und gemeinsames Lernen, Kennenlernen der verschiedenen Hochschul-Expertisen) mit praktischen Anteilen vor Ort an den Hochschulen ergänzt weiterhin optimiert werden.

Für die Ansprache zukünftiger MINT-Studentinnen ist es darüber hinaus wichtig, den Zusammenhang zwischen MINT und Umwelt- bzw. Klimaschutz noch stärker als bislang zu verdeutlichen. Das **Thema Nachhaltigkeit** beschäftigt junge Menschen – insbesondere junge Frauen – sehr und kann ein Wegweiser für die Begeisterung für ein MINT-Studium sein.



Absolventinnen des Niedersachsen-Technikums an der Hochschule Emden/Leer (Quelle: Hochschule Emden/Leer)

2.3.2 Weitere Angebote für Studieninteressierte

Während der Schulzeit ermöglichen Kooperationen mit Schulen insbesondere im Rahmen der Berufsorientierung der Hochschule ihre Studienangebote zu bewerben. Nach dem Schulabschluss gilt es die jungen Erwachsenen weiterhin über die Optionen eines Studiums zu informieren. Hier bieten sich Formate an, die nach der Schule eine Erprobungsphase eröffnen. Neben dem Niedersachsen-Technikum finden an der Hochschule Emden/Leer folgende Angebote statt:

Qualifikationsstufe	Veranstaltung/ Angebote	Beschreibung	Zeitraum	Gender-spezifisch
(Fach-) Abitur	Student*in für einen Tag	Begleitung einer studierenden Person für einen Tag	im Semester	Motivieren von Frauen für MINT
	Niedersachsen Technikum	6 Monate Betriebspraktikum und Schnupperstudium (Link); Modul „Digitalisierung“ (Link)	jährlich ab September	Motivieren von Frauen für MINT
	Wissenschaftliches, nachhaltiges FSJ	(Link)		
	Studienberatung	Die Zentrale Studienberatung bietet Unterstützung und Orientierungshilfe rund ums Studium und die Entscheidungsfindung davor - ganz individuell entweder in der Studienberatung am Campus oder vor Ort an der Schule.	dauerhaft	
	Angebote der Fachbereiche	Videoproduktionen zur Vorstellung der Studiengänge und Berufsfelder. Beispiel FB Technik „Der Fachbereich in bewegten Bildern“ (Link) oder individuelle Accounts auf YouTube .	dauerhaft	Vorstellung von weiblichen Role Models

Tabelle 6 Weitere Angebote für Studieninteressierte

2.4 Studierende

2.4.1 Beispiel fem:talent

Konzeption und Organisation

Das **fem:talent Frauenstipendium** ist eines der Projekte, die durch das Professorinnenprogramm II bzw. III des Bundes und der Länder an der Hochschule Emden/Leer finanziert wird. Neben der finanziellen Unterstützung erhalten die Stipendiatinnen ideelle und zeitlich über die finanzielle Unterstützung hinausgehende Förderung durch die Mitgliedschaft im Netzwerk „fem:talent pool“.

Das Stipendium entspricht in mehrerlei Hinsicht der Grundintention des Professorinnenprogramms, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern. Studentinnen werden in MINT-Bachelorstudiengängen und in allen Masterstudiengängen gefördert, ebenso wie Promovendinnen aller Fachbereiche. Somit wird eine Steigerung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen, eine Unterstützung von Frauen beim Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe (Master, Promotion, Professur/Führungsposition) sowie die Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung adressiert.

Den speziellen Herausforderungen zur Unterstützung von Frauen begegnet das fem:talent Stipendium sowohl in der Auswahl der Stipendiatinnen, wie auch in der **Ausgestaltung der finanziellen und ideellen Förderung**:

- Berücksichtigung von sozialen Kriterien bei der Auswahl (z.B. Kinder, Pflege, Berufstätigkeit zum Lebensunterhalt)
- Förderzeitraum von einem Jahr mit halbjährlicher Auszahlung des Stipendiums zur Förderung von wissenschaftlicher Tätigkeit mit zusätzlichem Kindergeld
- Wiederbewerbung im gleichen und nächsten Studienabschnitt möglich
- Aufbau eines Netzwerkes der Stipendiatinnen zum interdisziplinären Austausch über alle Studienabschnitte hinweg
- Organisation von speziellen Schulungen für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen

Die Ordnung des fem:talent-Stipendiums ist in deutscher und englischer Sprache erhältlich und eine Ausschreibung erfolgte jährlich seit September 2016.⁷

Die Förderung von Frauen über alle Fachbereiche und Studienabschnitte einer Hochschule oder Universität in Verbindung von finanzieller und ideeller Förderung ist in Deutschland einmalig und wurde 2017 als „Komm mach MINT“-Projekt ausgezeichnet, sowie 2020 als Best-Practice Beispiel des Professorinnenprogramms gewürdigt (siehe [DUZ-SPECIAL: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder](#)).

Ergebnisse und Evaluation

Die **Auswahl der Stipendiatinnen** erfolgt durch die Auswahlkommission auf Basis der über die Bewertungskriterien erreichten Punktzahl. Angepasst an die jeweilige Bewerbungssituation wurden 2016 bis

⁷ Siehe www.hs-empden-leer.de/sl/femtalent-stipendium.

2021 jährlich zu Beginn des Wintersemesters drei oder vier Promotionsstipendien, acht oder neun Masterstipendien und fünf bis sieben Bachelorstipendien vergeben. Bei der Auswahl der Stipendiatinnen gilt im Master, vorbehaltlich der Anpassung an die Bewerbungslage, die Regelung je drei Stipendien an die Fachbereiche Wirtschaft, Soziale Arbeit und Gesundheit und drei gemeinsam an Technik und Seefahrt und Maritime Wissenschaften zu vergeben.

In Summe wurden 110 Stipendien an 60 Stipendiatinnen vergeben, da eine Wiederbewerbung im Folgejahr oder auch beim Wechsel in den nächsten Studienabschnitt möglich ist. Gefördert werden die Stipendiatinnen mit 1800€ pro Semester im Bachelor und Master sowie mit 3000€ pro Semester in der Promotionszeit. Die Förderung erfolgt über zwei Semester, mit einer Rückmeldung vor Auszahlung des zweiten Semesters. Überdies wird Kindergeld in Höhe von 300€ für das erste und 180€ für jedes weitere Kind gewährt.

Jahrgang	FB Technik	FB Seefahrt	FB SAG	FB Wirtschaft
2016-17	10 (25)	2(6)	3 (8)	3(10)
2017-18	8 (39)	3 (7)	4 (14)	3 (4)
2018-19	7 (35)	3 (7)	5 (11)	3 (4)
2019-20	7 (42)	1 (11)	5 (18)	3 (6)
2020-21	11 (49)	2 (5)	7 (12)	0 (9)
2021-22	12(29)	1 (6)	5 (13)	2 (2)

Tabelle 7 Zahl der Stipendien (Bewerbungen in Klammern) pro Jahrgang aus den verschiedenen Fachbereichen

Die **Bewertungskategorien** setzen sich wie folgt aus den Angaben der Bewerbung und insbesondere des Fragebogens zusammen:

- *Leistung (8 Punkte):* aktuelle Note <1,5, aktuelle Note <2, Preise und Auszeichnungen
- *Herkunft (8 Punkte):* niedrige Bildungsherkunft oder Erstakademikerin, aus kinderreicher Familie, eigene Kinder, alleinerziehend, Pflege von Angehörigen, Flucht oder Migrationshintergrund, Erwerbsarbeit zum Lebensunterhalt oder BAföG, chronische Erkrankung
- *Engagement (8 Punkte):* Ehrenamtliches Engagement, Engagement in der Hochschulselbstverwaltung, fachbezogene Auslandsaufenthalte, Gendersensibilität

Somit ist, angelehnt an die Kriterien des Deutschland-Stipendiums, eine transparente Bewertung durch die Auswahlkommission gewährleistet, die jährlich auf Einladung der Projektleitung tagt. Zur Kommission gehören Präsident*in der Hochschule, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und drei durch die Kommission für Gleichstellung gewählte Mitglieder (je eine Vertretung der Professor*innen, der Mitarbeitenden und der Studierenden). Die Auswahl der Stipendiatinnen wird anschließend durch das Präsidium der Hochschule genehmigt.

Die Verleihung des fem:talent-Stipendiums erfolgt durch die Leitung der Hochschule im Rahmen einer Feierstunde. Hiermit erfolgt zugleich die **Aufnahme der Stipendiatinnen in den fem:talent pool**. Dieses Netzwerk dient dem Austausch über alle Studienabschnitte und Fachbereiche hinweg sowie mit fem:talent-Stipendiatinnen, die ihr Studium bereits erfolgreich abgeschlossen haben. Die Förderung umfasst weiterhin frauenspezifische Weiterbildungen in Hinblick auf spätere Karrierewege und schafft einen Raum für Veranstaltungen, die die Stipendiatinnen selbst organisieren. Neben den aktuell finanziell geförderten Stipendiatinnen gehören alle Stipendiatinnen, die zuvor finanziell gefördert wurden, weiterhin dem fem:talent pool an.

Die **Wirkung des fem:talent-Stipendiums** wird jährlich durch die Rückmeldungen der Stipendiatinnen vor der Auszahlung der zweiten Fördersumme erfasst. Die Auswertung dieser Rückmeldungen für die Jahre 2017 und 2018 zeigt exemplarisch auf, welche Bedeutung das Stipendium für die geförderten Frauen hat. Diese Analyse wurde auf der Grundlage vorhandener Daten und ergebnisoffen ohne Vorgaben von Kategorien durchgeführt. Es zeigte sich, dass die finanzielle Förderung bedeutsam ist, jedoch bei weiterer Detailanalyse unterschiedlich wahrgenommen wird: In einigen Fällen verringerte sie die Notwendigkeit zur Erwerbsarbeit zum Lebensunterhalt (N=13), von anderen Stipendiatinnen wurde sie als eine zusätzliche Hilfe wahrgenommen (N=23), mit der beispielsweise ein leistungsstärkerer Computer zu Simulationszwecken, Konferenzbesuche, Forschungsaufenthalte, Schreibwochenenden oder mehr Kinderbetreuung bezahlt werden konnten. Besonders betont wurde die Bedeutung der Selbstbestimmtheit in Bezug auf die Verwendung der Gelder.

Auf der persönlichen Ebene stellten die fem:talent Stipendiatinnen vier verschiedene Aspekte in den Vordergrund. Das Stipendium wurde insbesondere als Würdigung und Anerkennung (N=21) empfunden, weiterhin bereichert der Austausch unter den Stipendiatinnen der verschiedenen Fachbereiche und Studienabschnitte die Persönlichkeitsentwicklung (N=18). Dies zeigte sich auch in der Stärkung und Entwicklung des Wunsches nach einer akademischen Karriere bei fast der Hälfte aller Stipendiatinnen (N=16). Hierzu kommt eine Sensibilisierung für die Rolle der Frau im akademischen Umfeld (N=5).

Ein interessanter Aspekt ergab sich bei der Auswertung der Gutachten von Dozent*innen, sie wiesen nicht nur auf die individuellen herausragenden kognitiven Fähigkeiten der Stipendiatinnen hin, sondern stellten besonders ihre Fähigkeiten die Lerngruppe zu unterstützen und zu führen heraus. Dieser Aspekt zeigt wie das fem:talent-Stipendium über die einzelnen Stipendiatinnen in die Hochschule hinein wirken kann.

Weiterhin zeigte die Auswertung aller Jahrgänge, dass ca. 70 der Master-Stipendiatinnen aus bildungsfernen Familien stammen. Diese Förderung sogenannter „Arbeiterkinder“ ist besonders hervorzuheben und zeigt sich auch in der engen Zusammenarbeit mit der lokalen Arbeiterkind.de-Gruppe beispielsweise bei jährlichen hochschulweiten Stipendieninformationsveranstaltungen.

Ziel der Förderung ist die Weiterentwicklung von Frauen hin zur nächsten Karrierestufe. Der Übergang vom Bachelor zum Master kann innerhalb des Stipendiums nur im MINT-Bereich erfolgen. Hier wurden in den bisherigen 6 Jahrgängen bereits 22 Bachelorstudentinnen im MINT-Bereich gefördert. Sieben von ihnen haben ein Masterstudium begonnen. Zwei dieser sieben Stipendiatinnen sind nach dem Bachelor über den Master weiter zur Promotion gegangen, wobei eine diese 2021 auch erfolgreich abgeschlossen hat. Vier weitere Promotionsstipendiatinnen konnten ebenfalls ihre Promotion erfolgreich abschließen. Drei von ihnen haben bereits einen Ruf auf eine Fachhochschulprofessur angenommen.

Empfehlungen und Ausblick

Das fem:talent Stipendium zeigt, wie das Potenzial an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs erhöht und sichtbar gemacht werden kann. Dabei wird **neben der finanziellen auch die ideelle Unterstützung als bedeutender Faktor** erkennbar. Die Erfahrungen des Frauenstipendiums können auch in andere Förderungsprogramme übernommen werden, um der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im MINT-Bereich und in höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen entgegenzuwirken.

Über den fachbereichsübergreifenden Austausch soll die Bereitschaft zu interdisziplinärer Arbeit an der Hochschule gestärkt und als Ressource nutzbar gemacht werden. Eine besondere Herausforderung liegt in der weiteren Ansprache und Berücksichtigung von Nachwuchstalente, die neben dem

Geschlecht weitere Merkmale aufweisen, die den Zugang und den Aufstieg in der wissenschaftlichen Karriere erschweren.

2.4.2 Weitere Angebote für Studierende

In der Studieneingangsphase werden spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen für ein erfolgreiches Studium vermittelt. Bereits während des Bachelor-Studiums können erste Weichen für die weitere wissenschaftliche Karriere gestellt werden. Das Master-Studium bildet die Plattform, um den wissenschaftlichen Nachwuchs an die Hochschule zu binden und für spätere Forschungsfragen, Promotionsvorhaben und das Berufsbild „Professur“ zu interessieren. Für eine Fachhochschulprofessur ist der Nachweis einer Berufserfahrung außerhalb der Hochschule Voraussetzung. Diese Rahmenbedingungen sollten daher bereits im Studium, bevor die Absolvent*innen die Hochschule verlassen, vermittelt sein. Folgende Angebote sind an der Hochschule Emden/Leer verfügbar:

Qualifikationsstufe	Veranstaltung/ Angebote	Genderspezifisch
Studieneingangsphase	(Mathe) Vorseminar und -kurse	
	Einführungswochen	
	Kontaktaufnahme zu dual-Studierenden & Kontaktpflege mit Unternehmen	
Bachelor-Studium	Persönliche Betreuung	
	fem:talent Stipendium für MINT Studentinnen (Link)	frauenspezifisch
	Deutschlandstipendium (Link)	
	Landesstipendium (Link)	
Master-Studium	Übersicht Netzwerke & Datenbanken, Karrieremes- sen zur beruflichen Weiterqualifikation & Vernet- zung im Fachgebiet (Link)	Spezielle Übersich- ten für Frauen, be- reitgestellt durch das Projekt „Spit- zenpersonal“
	Weiterbildungsangebote	z.B. Finanzen, Um- gang mit Medien, Karriereplanung
	fem:talent Stipendium für Master- Studentinnen al- ler Fachbereiche	frauenspezifisch
	Promotionsberatung (Link)	
	Career Service (Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote)	

Tabella 8 Weitere Angebote für Studierende

2.5 Promotionsinteressentinnen und Promovendinnen

2.5.1 Beispiel Spitzenpersonal

Das Projekt „Förderung & Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal“ konzentriert sich auf Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen. Es richtet sich aber auch an angehende und bereits berufene Professorinnen. Bereitgestellt werden zum Beispiel **Übersichten zu Karrieremessen, Netzwerken und Datenbanken**, die den fachlichen und beruflichen Austausch fördern.

An der Hochschule sind momentan vereinzelt Promovierende tätig. Da die Hochschule Emden/ Leer kein eigenes Promotionsrecht besitzt, bestehen nur wenig feste Promotionsstrukturen. Aktuell gibt es folgende Angebote und Informationsquellen:

- Ordnung zur Förderung von Promotionen und weitere Informationen zum Thema Promotion auf der Website
- Selbstorganisiertes, nicht institutionell verankertes Promovierendennetzwerk
- Vereinzelte Beratungsgespräche
- Vergangene Veranstaltungen: z.B. Promotionskolleg

Zusätzlich zu diesen Angeboten wurde eine **Promotionsberatung** etabliert. In Kooperation mit dem Projekt „fem:talent Stipendium“ und in Abstimmung mit dem Präsidium (Abteilung Forschung, Wissenstransfer, Internationales) und dem Wissens- und Technologietransfer der Hochschule wird in diesem Rahmen ein Berater*innenpool (promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Professor*innen) aus verschiedenen Fachrichtungen und ein Pool von Promovendinnen und Promotionsinteressentinnen aufgebaut. Die Beratung bezieht sich sowohl auf allgemeine Fragen zur Promotion als auch auf fachspezifische Fragestellungen. Daraus entstehen Beratungs-Beziehungen, die an ein klassisches Mentoring angelehnt sind.

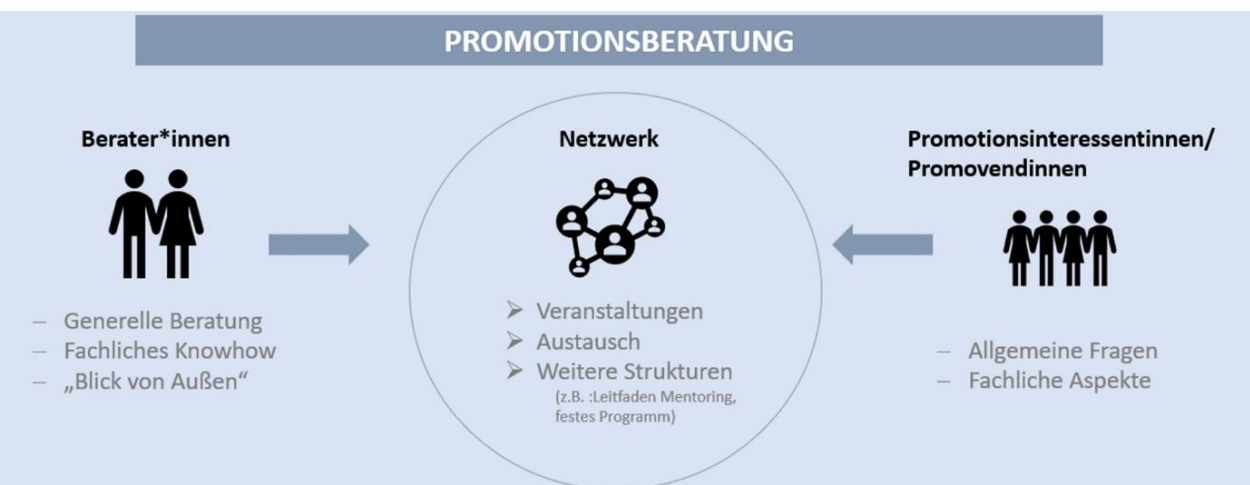


Abbildung 5 Promotionsnetzwerk und -beratung

Aktuell umfasst der Berater*innenpool fünf Personen, die alle im Austausch mit jeweils einer Promovendin bzw. Interessentin stehen. Zur Qualitätssicherung wird den Beteiligten ein Verhaltenskodex zur Verfügung gestellt, der zu einer vertrauensvollen Beratungsbeziehung beiträgt. Zusätzlich erfolgen Zwischen- und Abschlussevaluationen.

Diese koordinierte und strukturierte Promotionsförderung leistet einen erheblichen Beitrag zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschule, indem interessierte Studentinnen individuell beraten und bereits aktive Promovendinnen in ihrer Entwicklung unterstützt werden. Durch enge Beratungsbeziehungen kann langfristig Kontakt zu den hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen („Professorinnen von morgen“) bestehen, der die künftige Stellenbesetzung von Professuren erleichtert.



Die Promotionsberatung bietet die Gelegenheit für allgemeine und fachspezifische Fragen zur Promotion (Bildquelle: Pexels)

Um mit der Promotionsberatung größtmögliche Erfolge zu erzielen bedarf es einer stetigen **Kooperation** der involvierten Stellen an der Hochschule (Gleichstellungsstelle, Vizepräsident*in für Forschung und Transfer, Wissens- und Technologietransferstelle), die Möglichkeit zur individuellen Gestaltung der Beratungsbeziehungen und Unterstützungsangebote für die Berater*innen sowie einem stetigen Austausch zwischen allen Beteiligten. Als zusätzliches extern flankierendes Angebot zur Beratung hinsichtlich der weiteren Karriereplanung ist an dieser Stelle das Projekt PROfessur zu nennen. Dieses bietet bundesweite [Kontakte](#) zu Ansprechpartnerinnen verschiedener Hochschulen an.

Auch die Angebote für Professorinnen, bspw. die Unterstützung hinsichtlich der Übernahme von Leitungsfunktionen und Übernahme von Ämtern, tragen zur Nachwuchsförderung bei. So agieren die Professorinnen an der Hochschule Emden/Leer als Role Models mit entsprechender Strahlkraft.

2.5.2 Weitere Angebote für Promotionsinteressierte und Promovierende

Da Fachhochschulen kein eigenes Promotionsrecht haben gilt es potentiell wissenschaftliches Spitzenpersonal früh zu informieren und zu binden. Hier finden sich bislang neben den Angeboten des Projektes „Förderung & Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal“ nur einige individuelle Angebote für Promotionsinteressierte bzw. Promovierende an der Hochschule Emden/Leer:

Qualifikationsstufe	Veranstaltung/Angebot	Genderspezifik
Im und nach dem Studium	Übersicht Netzwerke & Datenbanken, Karrieremessen zur beruflichen Weiterqualifikation & Vernetzung im Fachgebiet (Link)	Spezielle Übersichten für Frauen
	Weiterbildungsangebote (Link)	Finanzthemen, Umgang mit Medien, Karriereplanung
Promotion	Kooperation mit Universitäten	
	Vorschlagsrecht für Stipendien / Betreuung der Promotionen durch einzelne Professor/innen	Spezielles Beratungsangebot und Informationsmaterial
	Beratungsangebot zu Karriereplanung	z.B: für Voraussetzungen für eine Professur, Hinweise Netzwerke und Veranstaltungen (Link)
Berufungsg geeignet nach § 25 NHG	Beratungsangebot	Beratung von Bewerberinnen vor und während des Berufungsprozesses; Beratungen vor Berufungsverhandlungen
	Vernetzung/ Multiplikation über Projekt PROfessor & weiteren Berufs- & Fachverbänden; Frauennetzwerke	Rekrutierung von Bewerberinnen
	Angebot für Lehraufträge/Verwaltungsprofessuren	

Tabelle 9 Weitere Angebote für Promotionsinteressierte und Promovierende

3 Wirksamkeitsüberprüfung ausgewählter Gleichstellungsmaßnahmen

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der ausgewählten Gleichstellungsmaßnahmen fem:talent Stipendium, Niedersachsen-Technikum (NiTec) und Zukunftstag werden folgende Indikatoren herangezogen: Anzahl Interessentinnen/Teilnehmerinnen, Öffentlichkeitsarbeit/Sichtbarkeit und Qualität der Kooperationsbeziehungen.

Jahr	fem:talent Stipendium (Vergleich: Deutschlandstipendium an HSEL insgesamt / Frauen)			Niedersachsen Technikum (NiTec) (Vergleich Landesdurchschnitt)			Zukunftstag - Girls' Day	
	Bewerbungen	Stipendiatinnen	Ziel nächste Qualifikationsstufe erreicht Abs./ anteilig	Bewerberinnen	Technikantinnen	Ziel Aufnahme MINT Studium/Ausbildung erreicht	Teilnehmerinnen (nur Girls' Day)	Ziel: positive Bewertung des Angebotes
2016	49 (58/37)	18 (20/13)	k. A.	21	13 (13)	92% (89%)	30	1,6 (Schulnote)
2017	64 (k.A.)	18 (23/16)	k. A.	17	9 (10)	100% (95%)	68	1,6 (Schulnote)
2018	57 (75/38)	19 (20/15)	1 / 3%	16	11 (11)	100% (82%)	80	1,9 (Schulnote)
2019	77 (85/40)	16 (23/12)	5 / 11%	20	14 (10)	100 % (83%)	99	1,8 (Schulnote)
2020	75 (70/38)	19 (13/9)	8 / 15%	6	3 (2)	100% (100%)	-	-
2021	55 (95/41)	20 (15/7)	10 / 16 %	6	4 (6)	100% (100%)	16	1,8 (Schulnote)
2022	56 (k. A.)	19 (k. A.)	12 / 17%	k. A.	k. A.	k. A.	72	k. A.

Tabelle 10 Anzahl Interessentinnen/Teilnehmerinnen an Maßnahmen und Wirksamkeitsüberprüfung

Anzahl Interessentinnen / Teilnehmerinnen

Die Übersicht in Tabelle 8 zeigt, dass bei den drei ausgewählten Maßnahmen (Girls Day, NiTec, fem:talent Stipendium) eine konstante, in Teilen steigende, Anzahl an Personen erreicht werden konnte. Lediglich in den Jahren 2020 und 2021 gab es pandemiebedingt extreme Einbrüche.

Über das fem:talent Stipendium werden zusätzlich zum Deutschlandstipendium noch mehr Frauen zur Bewerbung auf ein Stipendium motiviert. Durch die direkte Ansprache über ein Frauenstipendium hat sich das Potenzial der weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen somit erhöht (insg. mehr Bewerbungen von Frauen).

Auch die Zielerreichung der Maßnahme NiTec ist positiv zu werten. Ein Vergleich mit den Landeszahlen zum NiTec ergibt, dass die Zahl der Technikantinnen an der Hochschule Emden/Leer dem Landesdurchschnitt an Technikantinnen entspricht und sie zudem überdurchschnittlich oft ein MINT Studium/Ausbildung anstreben.

Der Zukunftstag an der Hochschule Emden/Leer bietet mit Ausnahme der durch die Covid-19-Pandemie geprägten Jahre vielen Schüler*innen Einblicke in geschlechtsuntypische Berufe. Die Teilnehmer*innen bewerten das Angebot positiv. Die Evaluationen des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. zeigen, dass Schüler*innen durch ihre Teilnahme am Girls'- und Boys' Day dazu angeregt werden, mehr und andere Berufsfelder in Betracht zu ziehen als davor, womit sich die

Wirksamkeit dieser Form der klischeefreien Berufsorientierung bestätigen lässt (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2019: 12 ff.).

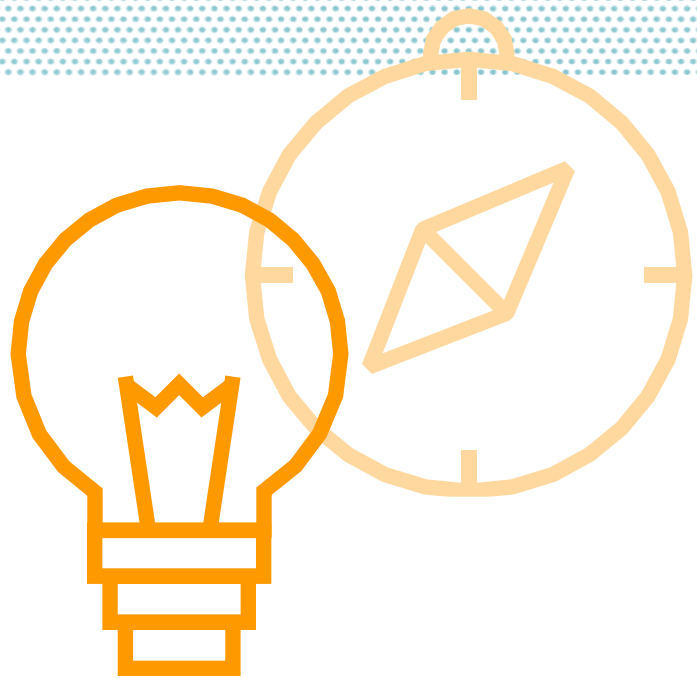
Öffentlichkeitsarbeit / Sichtbarkeit

Alle aufgeführten Maßnahmen sind an feste Vergabe- /Veranstaltungszeiten gekoppelt. Entsprechend ist die Öffentlichkeitsarbeit auf diese Phasen konzentriert. Gleichwohl wurden NITEC und fem:talent Stipendium als „Projekt des Monats“ bundesweit über die Plattform [„Komm mach MINT“](#) bekannt. Während das Technikum über Betriebszeitungen kooperierender Unternehmen und die Hochschulzeitung [Campus&Markt](#) regelmäßig in die regionale Wirtschaft getragen wird, ist es dem fem:talent 2018 gelungen, auf der regional etablierten Jahrestagung der [Ostfriesischen Landschaft](#) ein breites Publikum zu erreichen und es wurde als Best Practice .des Professorinnenprogramms im bundesweiten Vergleich hervorgehoben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020)⁸, sowie im CEWS Journal (Nr 124, Oktober 2020) erwähnt. Girls‘ Day und Boys‘ Day sind als bundesweite Aktionstage bekannt.

Qualität der Kooperationsbeziehungen

Über das NiTec konnten langfristige und tragfähige Kooperationen zu allen weiterbildenden Schulen der Region aufgebaut werden. Weiterhin waren bislang 27 Unternehmen aktiv beteiligt. Zudem ist die Berufsberatung der Agentur für Arbeit eingebunden. Über die Gleichstellungsarbeit und das Projekt fem:talent beteiligte sich die Hochschule an einem bundesweiten Vernetzungsprojekt als [Modellregion für den ländlichen Raum](#) und ist aktives Mitglied des Runden Tisches FrauenLeben ist Ostfriesland ([FrauenLeben in Ostfriesland: Stadt Emden](#)).

⁸ Link: <https://www.duz-special.de/de/ausgaben/das-professorinnenprogramm-des-bundes-und-der-laender/>



4 Fazit – Empfehlungen – Ausblick

Kontinuierliches Monitoring

Die Genderberichte der Hochschule zur Einschätzung der Studierendenzahlen sollen weitergeführt und regelmäßig ausgewertet werden. Zudem gilt es, die Entwicklung der Anzahl von Schulabsolvent*innen zu berücksichtigen. Die Hochschule Emden/Leer wird weiterhin im regionalen bzw. nationalen Wettbewerb stehen. Eine Steigerung der Studierendenzahlen könnte durch eine internationalere Ausrichtung erreicht werden.

Leitfragen des Monitorings sollten sein: Ist die Ansprache aller Altersgruppen und Qualifikationsstufen abgedeckt? Sind die Maßnahmen aufeinander abgestimmt?

Frühe und kontinuierliche Heranführung an MINT-Studienfächer

Die Angebote der Hochschule Emden/Leer für Kinder und Jugendliche müssen für jede Altersstufe verlässlich angeboten werden. Idealerweise sollten sie aufeinander aufbauen, so dass das Interesse jeweils auf die nächste Stufe weitergeleitet werden kann. Gleichzeitig sollte ein „Schubladendenken“ vermieden und durchlässige Optionen ermöglicht werden, um z.B. besonders Talentierte bzw. Interessierte, unabhängig von der Altersgruppe, eine Teilnahme zu ermöglichen (zusätzliche Kapazität einrechnen). Empfehlenswert ist begleitend zu den Angeboten ein Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche an der Hochschule Emden/Leer zu etablieren.

Methodische Vielfalt in der Ansprache

Durch einen gut durchdachten Methodenmix der Angebote und die Berücksichtigung verschiedener Lern- und Rezeptionstypen soll ein breites Spektrum an Kindern, Jugendlichen und Studieninteressierten angesprochen werden. Die Gleichzeitigkeit von monoedukativen und gendersensiblen Angeboten für alle Geschlechter hat das Potenzial den weiblichen Nachwuchs besonders anzusprechen und

zu fördern. Zudem zeichnen sich verschiedene Generationen von Schüler*innen bzw. späteren Studierenden durch unterschiedliche Lebensstile und heterogene Lebensumstände aus (siehe Abbildung 6). Dies ist bei der Konzeption von Angeboten zur Nachwuchsförderung zu berücksichtigen.

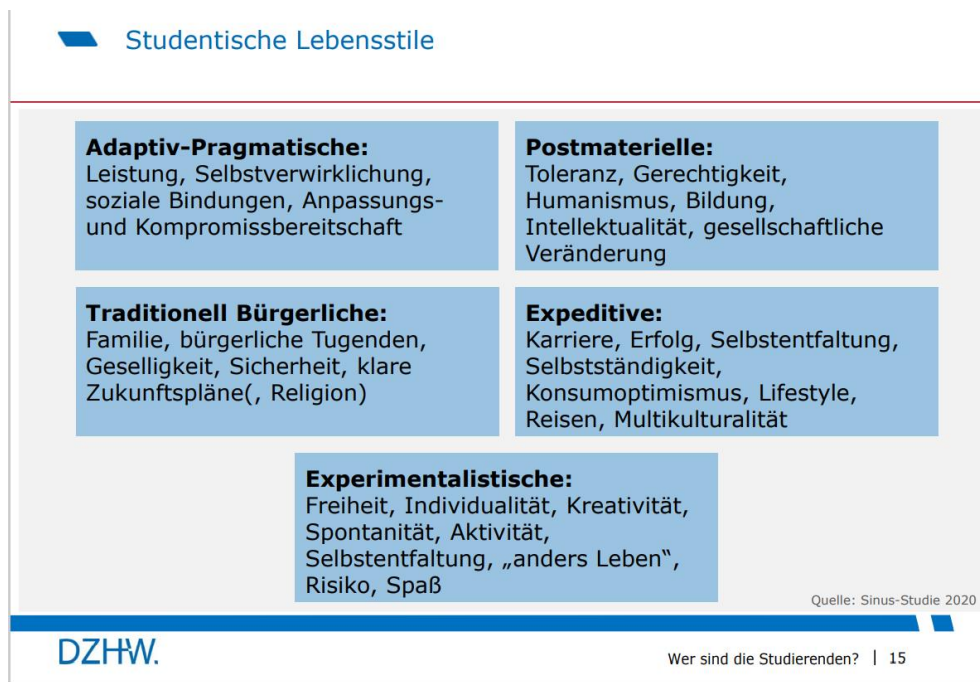


Abbildung 6 Studentische Lebensstile, Quelle: Vortrag Heublein; siehe <https://moodle.hs-empden-leer.de/moodle/course/view.php?id=7170>

Berücksichtigung von Genderaspekten und Gewährleistung Genderkompetenz

Bei nicht genderspezifischen Angeboten empfiehlt die Gleichstellungsstelle eine Evaluation im Hinblick auf Genderaspekte. Dabei sollte wie folgt vorgegangen werden:

- (1) zunächst wird eine statistische Analyse durchgeführt, um herauszufinden, ob bestimmte Angebote vorwiegend geschlechtsspezifisch angenommen werden.
- (2) Weiterhin werden die mit der Durchführung betrauten Hochschulangehörigen in Bezug auf Ihre Erfahrungen mit den beteiligten Jungen bzw. Mädchen befragt, um
- (3) daraus Rückschlüsse über Stand und Bedarf genderspezifischer Angebote zu ziehen. Sollten sich Ansatzpunkte für die gezielte Akquirierung von weiblichen Studierenden ergeben,
- (4) unterstützt die Gleichstellungsstelle begleitende, ergänzende oder zusätzliche Angebote.

Sicherstellung der Kongruenzerfahrung

Dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sollte eine „Kongruenzerfahrung“ ermöglicht werden. Mit diesem Begriff wird das Ausmaß beschrieben,

„in dem es Personen gelingt, ihre Ressourcen zu realisieren und Ziele zu erreichen. Eine Kongruenzerfahrung kann sich etwa einstellen, wenn sich Frauen in einer ingenieurwissenschaftlichen Fachkultur willkommen und integriert fühlen und damit in der Fortführung des Studiums bestärkt werden. Im Zusammenspiel von individuellen Ressourcen und institutionellen Rahmenbedingungen entstehen so Kongruenzerfahrungen von Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen - also eine ‚Passung‘ von herkunftsspezifischen Dispositionen und Fachkultur“ (Haffner/Loge 2019: 233).

Für die Hochschule Emden/Leer bedeutet dies, für die unterschiedlichen „Fachkulturen“ zu sensibilisieren (vgl. Suhrcke 2020) und alle Studierenden und Wissenschaftler*innen (z.B. mithilfe von Role Models) in dem Gefühl zu bestärken, ein gleichberechtigtes Mitglied der Hochschule zu sein.

Respektvollen Umgang fördern

Die Sensibilität aller Hochschulmitglieder, sich gegen diskriminierendes Verhalten auszusprechen, muss gestärkt werden. Dabei müssen alle einen wertschätzenden und respektvollen Umgang pflegen, in dem z.B. die Reproduktion von Stereotypen und Gender Bias vermieden werden. Zur Prävention von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt und für die Ergreifung von Maßnahmen gegen belästigendes oder gewalttätiges Verhalten ist die Umsetzung der [Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Gewalt](#) an der Hochschule Emden/Leer entscheidend.

Mehrfachdiskriminierung vermeiden – erweiterte Zielgruppenarbeit

Die Förderung von (künftigen) Studentinnen muss (versteckter) Mehrfachdiskriminierung entgegenwirken. Dies bedeutet zusätzliche und spezifische Ansätze zur Gewinnung von Studentinnen mit internationalem Hintergrund, mit Beeinträchtigungen, unterschiedlichen Alters, unter Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt und mit unterschiedlicher sozialer Herkunft oder religiösen Werten bzw. Weltanschauungen. Hierfür muss die Hochschule ein eigenes intersektionales Konzept entwickeln und umsetzen.

Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Studium/Beruf fördern

Eine der grundsätzlichen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Studierendengewinnung und Nachwuchsförderung ist die Etablierung verlässlicher Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Studium. Daher gilt es den Familienservice an der Hochschule dauerhaft einzurichten, um entsprechende Strukturen abzusichern.

Leuchtturmprojekte durch Zusammenarbeit verschiedener Akteur*innen

Um die Aufmerksamkeit auf die Hochschule insgesamt zu lenken bieten sich regelmäßige Highlights an. Hierbei ist die Zusammenarbeit aller Akteur*innen an Hochschule (Cross-Selling) von besonderer Bedeutung. Dazu empfiehlt sich eine Verzahnung der einzelnen Projekte untereinander und innerhalb der verschiedenen Fachbereiche und Abteilungen. Dies erlaubt auch eine öffentlichkeitswirksame Darstellung in der Region, d.h. dem Einzugsgebiet der Hochschule Emden/Leer, aber auch überregionale Strahlkraft.

Mit einer konzertierten Nachwuchsförderung und einer geschickten Kombination aller Ressourcen und Maßnahmen kann sich die Hochschule Emden/Leer den Herausforderungen der Studierendengewinnung und Nachwuchsförderung stellen!

Literatur

- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: von der Frauenförderung zum Diversity Management?* 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2021): *Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik*. Online verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.01.2023).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2020): *Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder: Wissenschaft wird weiblicher!* In: DUZ Special Beilage zur DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft. Berlin: DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH. Verfügbar unter: <https://www.duz-special.de/de/ausgaben/das-professorinnenprogramm-des-bundes-und-der-laender/> [Abgerufen am 29.10.2021].
- CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2022): *Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf, 2022*: <https://www.gesis.org/cews/portfolio/digitale-angebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf>.
- Cremers, Michael (2014): *Boys' Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen*. Bielefeld: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Verfügbar unter: http://mediaserve.kompetenzz.net/files-tore/1/2/5/4/9_87ca265ce7975e1/12549_77ac1c85b13675f.pdf?v=2014-05-16+10%3A25%3A45 [abgerufen am 10.02.2022].
- Debus, Katharina / Stuve, Olaf / Budde, Jürgen (2014): *Erweiterung der Perspektiven für die Berufs- und Lebensplanung von Jungen*, 2014. Auch online unter: https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/upload/Gender/Praxishandreichung_fuer_die_Schule.pdf [Abgerufen am 12.07.2021].
- Funk, Lore/ Wentzel, Wenka (2014): *Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben: Wünsche, Werte, Berufsbilder. Forschungsergebnisse zum Girls' Day- Mädchen-Zukunftstag 2013*. Opladen/ Berlin/ Toronto.
- Graff, Ulrike (2011): Emanzipatorisches Potenzial monoedukativer pädagogischer Settings. In: Wentzel, Wenka/Mellies, Sabine/Schwarze, Barbara (Hrsg.): *Generation Girls' Day*. Opladen u.a.: Budrich UniPress, 193-210.
- GWI Heinrich-Böll-Stiftung (2010): *Gender Toolbox: Checkliste zur geschlechtergerechten Bildung (für Jungen und Mädchen)*. Verfügbar unter: http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/2021-06/gender_toolbox_103_2010.pdf [Zeitpunkt des Abrufs: 12.07.2022].
- Haffner, Yvonne/Loge, Lena (Hrsg.) (2019): *Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung*.
- Hausmann, Ann-Christin/ Kleinert, Corinna (2014): *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert*. (IAB-Kurzbericht, 09/2014). Nürnberg.

- KfW Bankengruppe (2021): KfW Research: KfW-Gründungsmonitor 2021. Gründungstätigkeit 2020 mit Licht und Schatten: Corona-Krise bringt Tiefpunkt im Vollerwerb, birgt für viele aber auch Chancen. Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe. Verfügbar unter: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2021.pdf> [Zeitpunkt des Abrufs: 31.03.2022].
- Kirsch, Anja/Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina (2022): Deutlich mehr Vorständinnen in Unternehmen – Beteiligungsgebot scheint bereits zu wirken. In: DIW Wochenbericht Nr. 3/2022. Berlin: DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (2019): *Girls' Day und Boys' Day – klischeefreie Berufsorientierung, die wirkt! Ergebnisse der bundesweiten Evaluationsbefragung zu den Aktionstagen 2018 mit Tipps für die Praxis*. Verfügbar unter: <https://material.kompetenzz.net/kompetenzz/veroeffentlichungen/girls-day-und-boys-day-klischeefreie-berufsorientierung-die-wirkt.html> [Zeitpunkt des Abrufs: 23.08.2021].
- Löther, Andrea (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6>.
- Lott, Yvonne/Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI-Report Nr. 72. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Verfügbar unter: https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008259/p_wsi_report_72_2022.pdf [Zeitpunkt des Abrufs: 08.03.2022].
- McKinsey&Company (2017): Women Matter. Time to accelerate. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/women%20matter%20ten%20years%20of%20insights%20on%20the%20importance%20of%20gender%20diversity/women-matter-time-to-accelerate-ten-years-of-insights-into-gender-diversity.ashx> [Zeitpunkt des Abrufs: 30.07.2018].
- Micus-Loos, Christiane/Plößer Melanie (Hrsg.) (2015): Des eigenen Glückes Schmied_in?! Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen – Eine Einführung. S. 1-10. In: Micus-Loos, Christiane/ Plößer, Melanie. (Hrsg.): *Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierung und Lebensplanung von Jugendlichen*. Wiesbaden.
- Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2019): *Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung*. <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/wie-mint-projekte-gelingen/> [Zeitpunkt des Abrufs: 29.11.2021].
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018 a): Erlass „Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen. RdErl. d. MK vom 17.09.2018.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2018 b): *Erlass zur Beruflichen Orientierung in Kraft – Kultusminister Tonne: „Ziel ist, allen jungen Menschen einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen“*. Online verfügbar unter: <https://t1p.de/4sies> (zuletzt aufgerufen am 17.01.2023).
- Niedersächsisches Kultusministerium (2017): *Musterkonzept zur Berufs- und Studienorientierung*. Online verfügbar unter: https://www.mk.niedersachsen.de/download/136856/Musterkonzept_mit_Handreichungen_Berufs-_und_Studienorientierung_.pdf (zuletzt aufgerufen am 17.01.2023).

- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (2019): Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 222 – Dezember 2019: *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2018-2030*. Online verfügbar unter: https://www.kmk.org/fileadmin/Daten/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_222_Vorausberechnung_Schue-ler_Abs_2018_2030_gesamt.pdf (zuletzt abgerufen am 17.01.2023).
- Schmid-Thomae, Anja (2012): *Der Girls' Day: Berufsfindung und Geschlecht: Mädchen in technisch-handwerklichen Projekten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmid-Thomae, Anja (2014): *Der Girls' Day: Chancen und Fallstricke eines Berufsorientierungsprojekts für Mädchen*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1/2014: 34–35.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach (Code 21311-0003), in: Genesis-Online-Datenbank. <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [Zeitpunkt der Abfrage: 01.09.2021].
- Suhrcke, Lisbeth (2020): „Ich musste erstmal verstehen, wie ticken die hier, um was geht es?“. Fachkulturen an der Hochschule Emden/Leer. Schriftenreihe der HS Emden/Leer. Band 30. https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/Pressestelle/Schriftenreihe/Schriftenreihe_Band_30.pdf
- Universität Paderborn (o.J.): Gender-Glossar: Leaky Pipeline. <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/leaky-pipeline>.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2021): WSI GenderDatenPortal: Bildung. Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2019. <https://www.wsi.de/de/bildung-14616-frauen-und-maenner-in-den-25-haeufigsten-ausbildungsberufen-14822.htm> [Zeitpunkt des Abrufs: 01.09.2021].
- ZEVA (Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover) (2020): *Evaluation des Niedersachsen-Technikums. Evaluationsbericht*. https://www.zeva.org/fileadmin/Downloads/Evaluationsberichte/Evaluationsbericht_Niedersachsen_Technikum.pdf [Zeitpunkt des Abrufs: 05.04.2022].

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1 Studienfachwahl in Deutschland nach Geschlecht, WS 2020/21	5
Tabelle 2 Studentinnen und Professorinnen in den MINT-Fachbereichen an der Hochschule Emden/Leer	6
Tabelle 3 Weitere Angebote für Kinder	14
Tabelle 4 Qualitätskriterien und Handlungsempfehlungen Zukunftstag	18
Tabelle 5 Weitere Angebote für Schüler*innen	21
Tabelle 6 Weitere Angebote für Studieninteressierte	27
Tabelle 7 Zahl der Stipendien (Bewerbungen in Klammern) pro Jahrgang aus den verschiedenen Fachbereichen	29
Tabelle 8 Weitere Angebote für Studierende	31
Tabelle 9 Weitere Angebote für Promotionsinteressierte und Promovierende	34
Tabelle 10 Anzahl Interessentinnen/Teilnehmerinnen an Maßnahmen und Wirksamkeitsüberprüfung	35
Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf 2020	5
Abbildung 2 Phasenmodell der Berufs- und Studienorientierung	19
Abbildung 3 Schaubild Niedersachsen-Technikum	22
Abbildung 5 Bewerberinnen und Technikantinnen 2012-2021	24
Abbildung 6 Promotionsnetzwerk und -beratung	32
Abbildung 7 Studentische Lebensstile	38



Impressum

Herausgeberin:

Hochschule Emden/Leer

Gleichstellungsstelle ■ Constantiaplatz 4 ■ 26723 Emden

www.hs-emden-leer.de

März 2023

Kontakt:

Gleichstellungsstelle Hochschule Emden/Leer

Tel.: 04921 807 1050

Mail: gleichstellung@hs-emden-leer.de

www.hs-emden-leer.de/si/gleichstellung

Deckblatt: Foto von Diva Plavalaguna von Pexels

Autorinnen:

Dr. Monika Batke (Projektkoordinatorin fem:talent), Christel Boven-Stroman (Projektkoordinatorin Niedersachsen-Technikum), Kyra Buschak (Projektkoordinatorin Familienservice), Jutta Dehoff-Zuch (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Hannah Kabaj (Projektkoordinatorin Förderung und Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal), Lucie Rolfes (Referentin Gleichstellungsstelle)

Der Familienservice, die fem:talent-Stipendien und das Projekt „Förderung und Gewinnung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal“ sind zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die über die Beteiligung der Hochschule Emden/Leer am Professorinnenprogramm (PP II und PP III) des Bundes und der Länder möglich wurden. Hierfür bedanken wir uns an dieser Stelle bei dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK), letzterem auch für die Förderung des „Niedersachsen-Technikums“.

Komm näher > www.hs-emden-leer.de